

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE INOVAÇÃO E APOIO À PRODUÇÃO AGROALIMENTAR, EM NELAS. -----

-----ATA N.º 1-----

----- Aos seis dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, através de videoconferência, reuniu o Júri do procedimento concursal em apreço, designado por deliberação do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, CCDR Centro I.P., de vinte e quatro de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, estando presentes Vanda Maria Abrantes Pedroso, Técnica Superior da Divisão de Inovação e Apoio à Produção Agroalimentar, José Paulo da Silva Dias, Técnico Superior da Divisão de Inovação e Apoio à Produção Agroalimentar e Elsa Maria da Silva Oliveira Lopes de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, respetivamente na qualidade de Presidente e Vogais efetivos, com o objetivo de, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, definir designadamente os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

----- De acordo com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, o posto de trabalho a preencher corresponde ao exercício de funções, na categoria de técnico superior da carreira de técnico superior, na Unidade da Agricultura e Pescas mais concretamente na Divisão de Inovação e Apoio à Produção Agroalimentar, no âmbito das atribuições definidas no ponto 5.4 da Deliberação n.º 538/2024 de 22 de abril, in DR, 2.ª série, n.º 79, de 22 de abril de 2024, com a seguinte caracterização: Exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica relacionadas com os trabalhos de desenvolvimento experimental no âmbito da atuação do Polo de Inovação de Nelas, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, designadamente: planificação e delineamento de ensaios experimentais em viticultura; acompanhamento e / ou execução dos trabalhos referentes à instalação de ensaios de experimentação em viticultura; gestão e otimização do parque de máquinas existente; organização de atividades de divulgação / disseminação referentes aos ensaios experimentais instalados; dinamização e participação em parcerias conducentes à realização de projetos de investigação/experimentação e redação de relatórios técnicos. Os candidatos deverão estar habilitados com o grau académico de licenciatura ou grau superior nas áreas da Engenharia Agronómica, Agrícola ou áreas afins, preferencialmente com experiência profissional na área da viticultura, possuir conhecimentos básicos de enologia, formação em mecanização agrícola, capacidade de trabalho em equipa e boa capacidade de comunicação. -----

----- O Júri teve em atenção a deliberação que autorizou a abertura do procedimento concursal e que determinou a aplicação dos métodos de seleção previstos nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugada com o artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, por se tratar de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público.-----

----- Assim, são considerados como métodos de seleção a **Prova de Conhecimentos (PC)**, e a **Avaliação Psicológica (AP)**, como métodos obrigatórios, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como método facultativo.-----

----- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. Estes candidatos poderão, no entanto, se o requererem, por escrito, aquando da formalização da candidatura, optar pela aplicação dos métodos previstos para os restantes candidatos.-----

----- Os métodos de seleção são todos eles de carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

----- **A – A Prova de Conhecimentos (PC)**, com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções do posto de trabalho. A prova irá assumir a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, com consulta da bibliografia e da legislação a seguir indicada.-----

----- Bibliografia/legislação comum:-----

- Constituição da República Portuguesa; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;-----
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (Código do Trabalho); -----
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual (Código do Procedimento Administrativo);-----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública);-----
- Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, na redação atual (Orgânica das CCDR, I.P.);-----
- Portaria n.º 405/2023, de 5 de dezembro (Estatutos da CCDR Centro, I.P.); -----
- Deliberação n.º 538/2024 de 22 de abril (Unidades orgânicas flexíveis da CCDR Centro, I.P., e respetivas competências);-----
- Decreto-Lei n.º 32/2024, de 10 de maio (Regime de organização e funcionamento do Governo).-----

----- Bibliografia/legislação específica:-----

- Portaria n.º 246/2014, de 25 de novembro (Define o regime de produção e comércio dos vinhos com denominação de origem (DO) «Dão» mantendo o reconhecimento da DO «Dão»);-----
- Regulamento (UE) n.º 1308/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro (Estabelece uma organização comum dos mercados dos produtos agrícolas e revoga os Regulamentos (CEE) n.º 922/72, (CEE) n.º 234/79, (CE) n.º 103797/2001, (CE) n.º 1234/2007 do Conselho); -----
- Tratado de Viticultura. A Videira, A Vinha e O Terroir. Edições Chaves Ferreira. -----
- CARDOSO, António Dias (2020) - O Vinho, da Uva à Garrafa – Agrobook. -----

----- Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida Prova de Conhecimentos. -----

----- A prova teórica será constituída por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. Cada resposta certa é valorada com 1 (um) valor, cada resposta errada desconta 0,5 (zero vírgula cinco) valores e cada pergunta não respondida não é valorada. -----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- De modo a garantir o anonimato do(a) candidato(a) para efeitos de correção da prova, esta não poderá ser assinada, sendo apenas identificada por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do(a) candidato(a). -----

----- **B – A Avaliação Psicológica** - A Avaliação Psicológica (**AP**), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----

----- Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.-----

----- A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.-----

----- **C – A Avaliação Curricular (AC)**, com uma ponderação de 70%, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria, visa analisar a qualificação dos candidatos com base no respetivo currículo profissional e irá considerar e ponderar os seguintes elementos: a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (EP) e a avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável (AD). -----

----- No que diz respeito à avaliação curricular, o Júri terá em atenção as funções a exercer no âmbito do posto de trabalho a preencher, assim como os requisitos preferenciais para esse efeito, nomeadamente a experiência na execução de atividades relacionadas com a caracterização do posto de trabalho. -----

----- Não serão admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva do nível habilitacional exigido e área de formação académica. -----

----- A **Habilitação Académica (HA)**, onde se ponderarão as habilitações académicas exigidas para a categoria em concurso e as habilitações académicas superiores às exigidas, de acordo com o comprovativo apresentado pelo candidato. -----

----- A **Formação Profissional (FP)**, onde irão ser ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a preencher. -----

----- A **Experiência Profissional (EP)** incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher. -----

----- A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa aos últimos três biénios/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher. -----

----- Foi deliberado pelo Júri atribuir os seguintes índices ponderadores aos elementos que integram a Avaliação Curricular (AC): -----

----- Com o coeficiente 3,5, o fator **Experiência Profissional (EP)**. -----

----- Com o coeficiente 1, os fatores **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional (FP)**.-----

----- Com o coeficiente 0,5 o fator **Avaliação do Desempenho (AD)**. -----

----- Desta circunstância, resulta a aprovação da seguinte fórmula geral de **Avaliação Curricular (AC)**, expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, bem como de todos os elementos que a integram: -----

$$AC = (HA + FP + 3,5 EP + 0,5 AD) / 6$$

----- Em que: -----

----- **AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação do Desempenho** -----

----- Assim e no que respeita à valoração dos elementos da Avaliação Curricular (AC) acima enunciados, o Júri deliberou utilizar os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- **C1 – Habilitação Académica (HA)** -----

----- O Júri, relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, considera a seguinte classificação, não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os vinte valores, de acordo com o seguinte: -----

----- Licenciatura (pós-Bolonha), nas áreas da Engenharia Agronómica, Agrícola ou áreas afins: 18 valores -----

----- Mestrado, (ou Licenciatura pré Bolonha) nas áreas da Engenharia Agronómica, Agrícola ou áreas afins: 19 valores -----

----- Doutoramento, nas áreas da Engenharia Agronómica, Agrícola ou áreas afins: 20 valores -----

----- **C2 – Formação Profissional (FP)** -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas na área da vitivinicultura, nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho objeto do procedimento concursal.-----

----- Assim, a pontuação deste elemento (**FP**) será feita do seguinte modo: -----

----- Sem formação profissional, nos últimos cinco anos, na área da vitivinicultura: 10 valores -----

----- Com formação profissional, nos últimos cinco anos, na área da vitivinicultura:-----

----- Até 100 horas: 12 valores -----
----- Entre 101 e 150 horas: 14 valores -----
----- Entre 151 e 200 horas: 16 valores -----
----- Entre 201 e 250 horas: 18 valores -----
----- Mais de 250 horas: 20 valores -----

----- As Pós-Graduações, diretamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho em causa, serão valorizadas com 8 (oito) valores -----

----- Para efeitos de normalização, quando o documento comprovativo da ação de formação frequentada não mencionar a duração da mesma, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. -----

----- Em caso algum este elemento poderá exceder 20 (vinte) valores, sendo apenas consideradas e ponderadas as ações formativas finalizadas que se apresentem devidamente comprovadas pelos candidatos. Deliberou o Júri que a não entrega dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, tem como consequência a sua não valoração em termos curriculares. -----

----- **C3 – Experiência Profissional (EP)** -----

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado. -----

----- No que se refere a este elemento, ponderado com o índice 3,5, será considerado pelo Júri o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com as seguintes regras: -----

----- Até 2 (dois) anos inclusive: 10 (dez) valores -----
----- Mais de 2 (dois) anos e até 10 (dez) anos inclusive: 12 (doze) valores -----
----- Mais de 10 (dez) anos: 14 (catorze) valores -----
----- Participação em projetos de investigação na área da vitivinicultura: -----
----- Até 2 (dois) projetos: 2 (dois) valores -----
----- Mais de 2 (dois) projetos: 3 (três) valores -----
----- Publicações técnicas na área da vitivinicultura: -----
----- Até 2 (duas) publicações: 2 (dois) valores -----
----- Mais de 2 (duas) publicações anos: 3 (três) valores -----

----- **C4 – Avaliação do Desempenho (AD)** -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 0,5, serão consideradas as avaliações dos últimos três biénios/ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, por cada biénio/ciclo avaliativo, da seguinte forma: -----

----- Relevante com reconhecimento de excelência: 20 (vinte) valores; Relevante: 16 (dezassex) valores; Adequado: 12 (doze) valores; Inadequado: 8 (oito) valores. -----

----- A não existência de avaliação do desempenho do candidato, em algum dos biénios/ciclos avaliativos, por motivos que não lhe sejam imputáveis, será valorada em 12 (doze) valores. -----

----- A nota final da Avaliação do Desempenho (AD) é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes, com valoração até às centésimas. -----

----- **D – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EAC = (25A + 15B + 25C + 35D)/100$$

----- As competências a avaliar e consideradas essenciais para o exercício das funções são as seguintes:

----- **A - Orientação para resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

----- **B - Iniciativa e autonomia:** visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----

----- **C - Planeamento e Organização:** visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

----- **D - Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.-----

----- Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

----- 20 Valores: Nível Excelente; -----

----- 18 Valores: Nível Muito Bom; -----

----- 16 Valores: Nível Bom; -----

----- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; -----

----- 12 Valores: Nível Satisfaz; -----

----- 10 Valores: Nível Suficiente; -----

----- 8 Valores: Nível Fraco; -----

----- 4 Valores: Nível Insuficiente.-----

----- **E– Sistema de valoração final e respetiva fórmula** -----

----- A classificação final resultante da aplicação dos métodos de seleção, acima enunciados, será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o seguinte: -----

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EAC \text{ ou } CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

----- Em que: -----

----- **CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.** -----

----- São, designadamente, motivos de exclusão do presente procedimento concursal a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num daqueles métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

----- Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar, deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri. -----

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo