



UNIVERSIDADE DE LISBOA  
Faculdade de Medicina Veterinária  
Divisão Académica e de Recursos Humanos

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior, da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo incerto, no âmbito de um projeto de I&D

Projeto 70114, AlgaDigest, financiado pelo FEDER – PORLisboa

Ao vigésimo nono dia do mês de novembro dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, nas instalações da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa (FMV-ULisboa), sita na Avenida da Universidade Técnica, Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, presidido pelo Professor Doutor José António Mestre Prates, Presidente do Departamento de Morfologia e Função e Professor Catedrático e com a presença dos dois vogais efetivos, a saber, João Carlos Mingachos de Oliveira, Diretor Executivo e o Professor Doutor Victor Manuel Diogo Alves, Professor Auxiliar, todos da FMV-ULisboa, tendo como **ponto único da ordem de trabalhos**:

- Definir as fases que comportam os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação dos respetivos métodos de seleção, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Entrou-se de imediato no **ponto único** da ordem de trabalhos, tendo sido deliberado por unanimidade o seguinte:

1. Definição das fases dos métodos de seleção:

O Júri deliberou por unanimidade que o presente procedimento concursal englobe, para além do método de seleção obrigatório, um método de seleção facultativo ou complementar, no caso uma entrevista profissional de seleção (EPS).

Assim e nos termos do disposto no artigo 36.º, n.º 6, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- a) Método de seleção obrigatório: avaliação curricular (**AC**);
- b) Método de seleção complementar: entrevista profissional de seleção (**EPS**).

**Avaliação curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

me hts  
↑  
Antifer



UNIVERSIDADE DE LISBOA  
Faculdade de Medicina Veterinária

*Divisão Académica e de Recursos Humanos*

Atendendo à natureza do cargo posto a concurso e à complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, este fator de avaliação (AC) será obtido através da média aritmética simples de três itens – **Habilitações Literárias (HL)**, **Formação Profissional (FP)** e **Experiência Profissional (EP)**:

$$AC = (HL + FP + EP) / 3$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
- HL – Habilitações Literárias;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.

Na Avaliação curricular (AC) será utilizada uma ficha curricular, onde serão registadas as avaliações dos itens acima descritos, que se anexa e que constitui parte integrante da presente ata, como **Anexo I**.

**Entrevista profissional de seleção (EPS):** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Deliberou-se que a entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração que não poderá exceder 30 minutos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Terá como finalidade obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à unidade.

1. **Motivação profissional:** pretende-se avaliar o grau de interesse manifestado pelos concorrentes relativamente ao lugar que concorrem, designadamente, no que respeita ao entendimento acerca da função a ocupar em geral e daquela a que concorrem em particular;

inês  
7  
Luis



UNIVERSIDADE DE LISBOA  
Faculdade de Medicina Veterinária

*Divisão Académica e de Recursos Humanos*

2. **Qualidade e pertinência da experiência profissional:** pretende-se apreciar o percurso profissional dos candidatos, por justaposição com as exigências da área posta a concurso apreciando, designadamente, a extensão e natureza, em termos qualitativos, do mesmo. Deve, ainda, ser ponderada, a capacidade de os candidatos adequarem a sua experiência profissional ao lugar posto a concurso, evidenciando as mais-valias que, por força do seu desempenho anterior, nele possam ser introduzidas como fator de distinção;
3. **Sentido crítico:** pretende-se avaliar as capacidades dos candidatos na compreensão das competências e exigências funcionais do cargo ao qual concorrem, detetando a sua visão crítica e estratégica acerca dos objetivos que o mesmo deve prosseguir, a sua capacidade em estabelecer metodologias de trabalho, bem como a forma como perspetiva o respetivo conteúdo funcional;
4. **Capacidade de argumentação e afirmação:** pretende-se avaliar a firmeza, a consistência, a coerência, a segurança, a capacidade de raciocínio rápido e vivo, a fluência do discurso, a capacidade de estabelecer empatia com os outros no decurso da entrevista. Este item será objeto de avaliação ao longo de toda a entrevista;
5. **Valorização e atualização profissional:** pretende-se avaliar se o candidato possui um discurso que denota preocupação com a atualização pessoal e uma vincada atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção.

Cada um dos itens acima mencionados será avaliado de acordo com a seguinte grelha classificativa de menções qualitativas, a que corresponderá, as seguintes menções quantitativas:

- Elevado = 20 pontos;
- Bom = 16 pontos;
- Suficiente = 12 pontos;
- Reduzido = 8 pontos;
- Insuficiente = 4 pontos.

Sempre que a entrevista profissional de seleção seja realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação final da entrevista de seleção (com arredondamento até às unidades) resultará do total de pontos somados nos fatores que a constituem a dividir pelo número de itens a avaliar (cinco):



UNIVERSIDADE DE LISBOA  
Faculdade de Medicina Veterinária

*Divisão Académica e de Recursos Humanos*

Média final da entrevista = (Fator 1 + Fator 2 + Fator 3 + Fator 4 + Fator 5) / 5

Na entrevista será utilizada uma ficha de entrevista profissional de seleção, onde serão registadas as avaliações dos itens acima descritos, que se anexa e que constitui parte integrante da presente ata, como **Anexo II**.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% AC + 30\% EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal. Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte sendo a morada e o endereço eletrónico a considerar, para efeitos de notificação dos candidatos, os constantes do formulário de candidatura.

Mais deliberou o Júri que em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se no direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

Pelas dezasseis horas, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão, dela se lavrando a presente ata, escrita em quatro páginas, devidamente numeradas, com os versos em branco, acrescidas dos anexos referidos, que, após lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Júri em efetividade de funções.

O Júri,

O Presidente:

Os Vogais: