



Procedimento concursal de regularização extraordinária para o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na Divisão Académica e de Recursos Humanos, do Mapa de Pessoal da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa (FMV-ULisboa), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

The

Y

ATA N.º 1

Ao vigésimo segundo dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, nas instalações da Faculdade de Medicina Veterinária — ULisboa, sita na Avenida da Universidade Técnica, Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, presidido pelo Vice-Presidente da FMV-ULisboa, Professor Doutor José Pedro Cardoso de Lemos, e com a presença dos dois vogais efetivos, a saber, Lic. João Carlos Mingachos de Oliveira, Diretor Executivo da FMV-ULisboa, e a Lic. Cristina Maria Pereira, Chefe de Divisão da Divisão Académica e de Recursos Humanos (DARH) 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), sempre que exista mais do que um candidato no recrutamento em causa.

Assim e nos termos do disposto no artigo 36.º, do Anexo, da Lei n.º 35/2014, de 10 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);
- 2. Parâmetros de avaliação dos respetivos métodos de seleção:
- 2.1. Método de seleção obrigatório:

Avaliação Curricular (ponderação a 100%)

A avaliação curricular (AC) é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e o tempo de desempenho no período anterior, no exercício de





And A

funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. Atendendo à natureza do cargo posto a concurso e ao complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, este fator de avaliação (AC) será obtido através da seguinte fórmula e com valor arredondado até às centésimas:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 80\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HL - Habilitações Académicas

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

Mais deliberou o Júri, atribuir as seguintes valorações, tendo em vista objetivar a apreciação do percurso curricular dos candidatos em função da exigência do cargo posto a concurso:

Habilitações Académicas – (HA)

		Fora da área da	Na área de
rios		atuação	atuação
ritéri	Licenciatura	14	16
E	Mestrado	16	18
	Doutoramento	18	20

Formação Profissional (FP):

Neste item será ponderada a participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato, relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis, como se indica:

							Duração da forma	,				
critérios	Duração	≤ 25 horas	≤ 26 horas até ≤ 50 horas	≤ 51 horas até ≤ 75 horas	≤ 76 horas até ≤ 100 horas	≥ 101 horas a\é ≤ 125 horas	≥ 126 horas até ≤ 150 horas	≥ 151 horas até ≤ 175 horas	≥ 176 horas alé ≤ 200 horas	≥ 201 horas até ≤ 225 horas	≥ 226 horas até ≤ 250 horas	≥ 251 horas
	Classifcação (Valores)	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

À ausência total de formação profissional, nos termos acima enunciados, serão atribuídos 10 valores.

Este item será valorado no mínimo de 10 (dez) valores e até um máximo de 20 (vinte) valores, de acordo com o seguinte:

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de quatro horas por um dia completo. Na falta de indicação da duração, ou no caso de não ser possível aferir o período de formação, em dias ou em horas, não será atribuída qualquer pontuação.







Experiência Profissional (EP):

	Duração	Classificação (Valores)		
	Experiência profissional até 2 anos	12 valores		
critérios	Experiência profissional entre 3 a 5 anos	14 valores		
crite	Experiência profissional entre 6 e 10 anos	16 valores		
	Experiência profissional entre 11 e 15 anos	18 valores		
	Experiência profissional > 16 anos	20 valores		

Assim, em conformidade, o Júri elaborou a Ficha de Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata, constituindo **Anexo I**, de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

2.2. Método de seleção complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (ponderação de 30%)

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 avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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.

- Motivação profissional: pretende-se avaliar o grau de interesse manifestado pelos concorrentes relativamente ao lugar a que concorrem, designadamente, no que respeita ao entendimento acerca das funções a ocupar em geral e daquela a que concorrem em particular;
- 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;
- 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 acime 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):

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, constituindo **Anexo II**.

3. Sistema de valoração final:

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:

 $CF = AC \times 100\%$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

Ou

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:

 $CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$





Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou a menção de não apto num dos métodos ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido ou deles desistido.

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

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

O Presidente do Júri

O 1.º Vogal Efetivo

O 2.º Vogal Efetivo

(Professor Doutor José Pedro de Lemos) /(Dr. João Mingachos)

(Dr.ª Cristina Pereira)