



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Divisão Académica e de Recursos Humanos

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 certo, no âmbito do projeto de investigação “Development of potent and broadly neutralizing antibodies fragments for COVID-19 derived from domestic cats naturally infected with SARS-CoV-2”, financiado por fundos nacionais (FCT/OE) - Ref.^a PTDC/CVT-CVT/0149/2021)

ATA N.º 1

Ao vigesimo sexto dia do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas 16 horas e 30 minutos, nas instalações da Faculdade de Medicina Veterinária da Ulisboa (FMV-Ulisboa), sita na Avenida da Universidade Técnica, Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, presidido pelo Doutor Frederico Aires da Silva, Professor Auxiliar da FMV-ULisboa e com a presença dos dois vogais efetivos, a saber, Doutor Luís Tavares, Professor Catedrático FMV-ULisboa, e a Doutora Solange Gil, Professora Auxiliar 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, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à 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**).

A **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.

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 ponderação dos elementos de maior relevância, tendo em conta a Avaliação do Percurso Científico e Curricular (CV) e a Carta de Motivação (CM), utilizando-se a seguinte fórmula, **AC = 70% CV + 10% CM**:

- i) A **Avaliação do Percurso Científico e Curricular (CV)**, com incidência sobre três vertentes, nomeadamente as habilitações académicas, avaliação do percurso científico e avaliação do percurso curricular;
- ii) A **Carta de Motivação (CM)**, com relevância do percurso 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**.

A **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.

Deliberou-se que a entrevista profissional de seleção 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;

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 perspectiva 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):

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:

$$\mathbf{CF = 80\% AC (70\% CV + 10\% CM) + 20\% EPS}$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

CV = Avaliação do Percorso Científico e Curricular

CM = Carta de Motivação

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, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido ou deles terem desistido.

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.

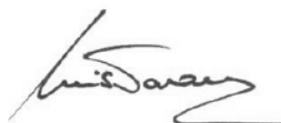
Pelas 17 horas e 30 minutos, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão, dela se lavrando a presente ata, escrita em 4 páginas, devidamente numeradas, com os versos em branco, acrescidas de dois anexos, que, após lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri em efetividade de funções.

O Presidente do Júri



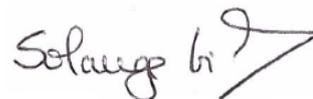
(Professor Doutor
Frederico Silva)

O 1.º Vogal Efetivo



(Professor Doutor
Luís Tavares)

O 2.º Vogal Efetivo



(Professora Doutora
Solange Gil)