Procedimento concursal comum, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria geral de Assistente Técnico, para a Divisão de Edificado, Serviços Técnicos e Manutenção, do mapa de pessoal da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa 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 por tempo indeterminado.

ATA N.º 1

Ao décimo sétimo dia do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, pelas quinze horas, nas instalações da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa, sita na Avenida da Universidade Técnica, Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, presidido pela Vice-Presidente da FMV-ULisboa, Professora Doutora Esmeralda Sofia da Costa Delgado, e com a presença dos dois vogais efetivos, a saber, o Eng.º José António Martins Silvestre, Chefe de Divisão de Edificado, Serviços Técnicos e de Manutenção da FMV-ULisboa e a Dr.ª Patrícia Nunes Courela, Coordenadora do Gabinete de Recrutamento e Contratos da FMV-ULisboa tendo como **ponto único da ordem de trabalhos,** definir a fase 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 da fase do método de seleção:
O Júri deliberou por unanimidade que o presente procedimento concursal englobe, para além dos métodos de seleção obrigatórios, um método de seleção facultativo ou complementar, no caso uma Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
Assim e nos termos do disposto no artigo 36º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

a) Métodos de seleção obrigatórios: Provas de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

b) Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Método de seleção obrigatório: avaliação curricular (AC);
b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista de avaliação de competências (EAC).

2. Parâmetros de avaliação dos respetivos métodos de seleção:
2.1. Métodos de seleção obrigatórios:
2.1.1. Prova de Conhecimentos (ponderação de 70 %):
Foi deliberado por unanimidade que a prova de conhecimentos (**PC**) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa e versará sobre os temas e bibliografia especificados nas alíneas a); b) e c) do ponto 11.2. do Aviso de Abertura do Procedimento Concursal.

A realização da prova de conhecimentos é de natureza teórica e individual, de escolha múltipla e com a duração máxima de 90 minutos, com consulta da legislação indicada, somente em suporte de papel, no Aviso de Abertura do Procedimento Concursal. Revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte papel. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo a mesmo caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores.

Ficou estabelecido que o Júri se reunirá, em momento prévio ao da realização da prova, para proceder à sua elaboração (construção das questões) e à determinação dos critérios de correção das questões.

2.1.2. Avaliação Psicológica (Apto e Não Apto):
A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica, é valorada em cada fase intermédia (caso exista), através das menções classificativas de Apto e Não Apto. A avaliação psicológica valorada com "Não Apto" é eliminatória do procedimento. Em momento posterior será definida a entidade externa que efetuará os processos de avaliação psicológica.

2.1.3. Avaliação curricular (ponderação de 70 %):
Avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e/ ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise dos respetivos currículos profissionais. 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 média aritmética simples de quatro itens – **Habilitações Literárias (HL), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP)**

e **Avaliação de Desempenho (AD)** – de acordo com a seguinte fórmula e com valor arredondado até às centésimas:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular
HL – Habilitações Literárias
FP – Formação Profissional
EP – Experiência Profissional
AD – Avaliação de Desempenho

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

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:

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.
Este item será valorado até um máximo de vinte valores, de acordo com o seguinte:

Tipo de formação (em função do lugar a prover)	Duração da Formação		
	= < 12 horas	>12 ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico	2	3	4
Com interesse complementar	1	2	3

Serão consideradas ações "com interesse específico", as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso e serão consideradas ações "com interesse complementar", as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem. Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo. Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas. Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item "com interesse complementar".
Assim, em conformidade, o Júri elaborou a Ficha da Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata, como **Anexo I**, de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

Habilitações Literárias (HL):
O Júri deliberou atribuir a este item as seguintes classificações, considerando que todos os candidatos detentores de titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade funcional 2, de acordo com o previsto no artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, terão a classificação de 20 valores.

Experiência Profissional (EP):
Este item será valorado até um máximo de vinte valores, sendo que os candidatos sem experiência profissional terão a classificação de 10 valores e os candidatos com experiência profissional terão 10 valores mais os pontos atribuídos em função da tabela apresentada:

Experiência Profissional (EP)	Fora da área da atuação	Na área de atuação
Experiência profissional até 5 anos	2 valores	6 valores
Experiência profissional entre 5 e 10 anos	6 valores	8 valores
Experiência profissional > 10 anos	8 valores	10 valores

Avaliação de Desempenho (AD):
A valoração do item da avaliação de desempenho (AD) resultará da média aritmética simples das expressões quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, com conversão para a escala de 0 a 20, mediante multiplicação pelo fator 4.
Ainda, relativamente aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos do disposto na alínea c), do n.º 2, do art.º 20º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída a pontuação positiva igual a 2, correspondente a desempenho adequado, conforme determina a alínea b), do n.º 1, do art.º 37º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

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

2.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (ponderação de 30 %):
A Entrevista de avaliação de competências (**EAC**) visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências requeridas para o exercício da função. 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. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

As questões serão orientadas de modo a permitir a apreciação das seguintes competências:

1. **Orientação para a Colaboração** – Visa avaliar a capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

2. **Orientação para Resultados** – Visando avaliar a capacidade de concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e das funções do posto a ocupar;

3. **Conhecimentos Especializados e Experiência** – Visando avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto

de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido.

4. **Orientação para a segurança** – Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança;

5. **Análise crítica e resolução de problemas** – Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.;

Cada competência é 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.
A classificação final da Entrevista de avaliação de competências (EAC) é expressa na escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas) e será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (Comp1 + Comp2 + Comp3 + Comp4 + Comp5)/5

Competência 1 = Orientação para a Colaboração
Competência 2 = Orientação para os Resultados
Competência 3 = Conhecimentos Especializados e Experiência
Competência 4 = Orientação para a segurança
Competência 5 = Análise crítica e resolução de problemas

Na Entrevista será utilizada a Ficha de avaliação de competências. A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores determina a exclusão no procedimento. Em momento posterior será definida a entidade externa que efetuará a entrevista de avaliação de competências.

2.1.5. Método de seleção facultativo ou complementar:
Entrevista de Avaliação de Competências (ponderação de 30 %):
Deliberou-se aplicar os mesmos parâmetros que foram definidos no número anterior, 2.1.4. ao método de seleção facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**).

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:

$$CF = (PC \times 70\ \%) + (EAC \times 30\ \%)$$

Em que:
CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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:

$$\mathbf{CF = (AC \times 70\ \%) + (EAC \times 30\ \%)}$$

Em que:
CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de *Não Apto* 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.

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 dezasseis horas, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão, dela se lavrando a presente ata, escrita em seis páginas, devidamente numeradas, acrescidas de um anexo, que, após lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri em efetividade de funções.

A Presidente do Júri	O 1.º Vogal Efetivo	A 2.º Vogal Efetiva
(Professora Esmeralda Delgado)	(Eng.º José Silvestre)	(Dr.ª Patrícia Courela)