

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa para o Núcleo de Compras e Aprovisionamento da Área Financeira e Patrimonial da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

ATA N.º 1 DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Por despacho autorizador da Diretora da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, Professora Doutora Maria Beatriz da Silva Lima, de 24 de fevereiro de 2021, dado não existirem reservas de recrutamento constituídas, quer no próprio serviço, quer na ECCRC — Entidade Centralizada de Constituição de Reservas de Recrutamento, e verificada ainda a inexistência de candidatos em regime de requalificação, processo n.º 97695, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, na sequência de procedimento prévio promovido junto da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, procedeu-se à abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, constante no mapa de pessoal não docente da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no Núcleo de Compras e Aprovisionamento da Área Financeira e Patrimonial da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

Neste sentido reuniu-se no dia 9 de abril de 2021 o Júri do procedimento concursal por vídeo conferência Zoom para fixar os parâmetros de avaliação dos respetivos métodos de seleção, a sua ponderação, e o sistema de valorização final. A presente reunião teve início às 12h11.

Estiveram presentes na reunião a Presidente do Júri, Doutora Maria Luísa Teixeira de Azevedo Rodrigues Corvo, Investigadora Auxiliar e Subdiretora da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, e os vogais efetivos, Licenciado Alfredo Ferreira Moita, Diretor Executivo da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, e Licenciada Sónia Alexandra Martins Tiago, Coordenadora da Área Financeira e Patrimonial da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

Os métodos de seleção adotados, nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes:

- a) **Método de seleção obrigatório:** Prova de Conhecimentos (PC);
- b) **Método de seleção obrigatório:** Avaliação Psicológica (AP);
- c) **Método de seleção facultativo ou complementar:** Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados por declaração escrita pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar ou que, se encontrando em situação de requalificação, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão os seguintes:

- a) **Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

CP
Frage
K

- b) **Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

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, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa e cuja bibliografia se apresenta em anexo.

A realização da prova de conhecimentos é individual, não sendo possível consulta de qualquer documentação. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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 Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e/ou profissional, da formação realizada, do percurso profissional, da relevância da experiência adquirida, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Desta forma, os fatores de avaliação serão:

- Habilitações Académicas (HA);**
- Formação Profissional (FP);**
- Experiência Profissional (EP);**
- Avaliação de Desempenho (AD)** relativa aos três últimos anos.

A **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da fórmula $AC = (HA + FP + EP + AD)/4$.

- **Habilitações Académicas (HA):** Ser titular de licenciatura em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito ou grau académico superior, não havendo possibilidade de substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Área disciplinar da Licenciatura (Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito) = Nota da licenciatura

Pós-Graduação ou Mestrado em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito, acresce 1 valor

Mestrado Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito acresce 1 valor

Doutoramento, acresce 1 valor

- **Formação Profissional (FP):** Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Serão consideradas formação profissional pertinente para a execução da função em contratação pública, contabilidade patrimonial, gestão e orçamental, aplicável na administração pública:
 - i. Com nenhuma ação de formação profissional = 10 valores
 - ii. Com ações de formação pertinentes para a execução da função, nos últimos 3 anos = 10 valores + (número de horas de formação/85)

- **Experiência Profissional (EP):** Será considerada e ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.
 - i. Inferior a 1 ano = 2 valores
 - ii. Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos = 4 valores
 - iii. Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos = 6 valores
 - iv. Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos = 8 valores
 - v. Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos = 10 valores
 - vi. Igual ou superior a 5 anos e inferior a 6 anos = 12 valores
 - vii. Igual ou superior a 6 anos e inferior a 7 anos = 14 valores
 - viii. Igual ou superior a 7 anos e inferior a 8 anos = 16 valores
 - ix. Igual ou superior a 8 anos e inferior a 9 anos = 18 valores
 - x. Igual ou superior a 9 anos = 20 valores

- **Avaliação de Desempenho (AD):** Será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a executar.
 - i. Desempenho Inadequado = 8 valores
 - ii. Desempenho Adequado = 12 valores
 - iii. Desempenho Relevante = 16 valores
 - iv. Desempenho Excelente = 20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro, desde que devidamente justificado o motivo que determinou a ausência da mesma.

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal. Desta forma, os fatores de avaliação serão:

- a) Experiência Profissional (EP) comprovada;
- b) Capacidade de Comunicação (CC);
- c) Relacionamento Interpessoal (RI);
- d) Motivação Profissional (MP).

de
Frigo



A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da fórmula **EPS = (EP + CC + RI + MP)/4**.

Experiência Profissional (EP): Pretende o Júri confirmar e apreciar o percurso profissional do candidato por justaposição com as exigências da área posta a concurso apreciando, designadamente, a extensão e a natureza em termos qualitativos do mesmo. Deve ainda ser ponderada a capacidade do candidato adequar 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, sendo assim classificado:

Elevado (20 valores)
Bom (16 valores)
Suficiente (12 valores)
Reduzido (8 valores)
Insuficiente (4 valores)

Capacidade de Comunicação (CC): Pretende-se avaliar a firmeza, a consistência, a coerência, a segurança e a capacidade de raciocínio rápido, a fluência do discurso e a capacidade de estabelecer empatia com os outros no decurso da entrevista. Este ponto será objeto de avaliação ao longo de toda a entrevista. A valorização é a seguinte:

Elevado (20 valores)
Bom (16 valores)
Suficiente (12 valores)
Reduzido (8 valores)
Insuficiente (4 valores)

Relacionamento Interpessoal (RI): Pretende-se avaliar as capacidades do candidato na compreensão das competências e exigências funcionais do cargo ao qual concorre, 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 conteúdo funcional. A valorização é a seguinte:

Elevado (20 valores)
Bom (16 valores)
Suficiente (12 valores)
Reduzido (8 valores)
Insuficiente (4 valores)

Motivação Profissional (MP): Pretende-se avaliar o grau de interesse manifestado pelo concorrente relativamente ao lugar a que concorre, designadamente no que respeita ao entendimento acerca da função a ocupar, em geral, e daquela a que concorre, em particular. Pretende-se igualmente aferir a capacidade em entender e gerir emoções, bem como a sua hipotética reação em cenários organizacionais mais

exigentes, num contexto de mudança e de modernização da administração pública, associada à necessidade de realização pessoal e profissional. A valorização é a seguinte:

Elevado (20 valores)
Bom (16 valores)
Suficiente (12 valores)
Reduzido (8 valores)
Insuficiente (4 valores)

A **Classificação Final (CF)** será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da fórmula $CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$.

Para os candidatos que se encontrem na situação descrita no **ponto 10.2 do aviso**, a **Classificação Final (CF)** será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da fórmula $CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

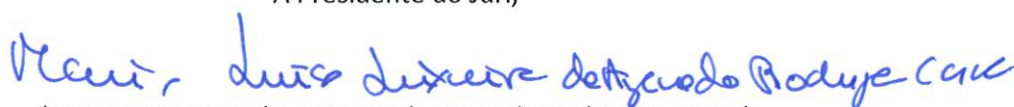
A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

Os candidatos excluídos são notificados de acordo com o artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 25.º da mesma Portaria.

Mais deliberou o Júri do presente concurso criar fichas para a valorização da **Avaliação Curricular (AC)** e da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que constarão em anexo à presente ata.

Não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a reunião às 13 horas, tendo-se lavrado a presente ata que será assinada por todos os membros do Júri após a sua aprovação.

A Presidente do Júri,


(Doutora Maria Luísa Teixeira de Azevedo Rodrigues Corvo)

m



1.º Vogal,

Alfredo Ferreira Moita

(Licenciado Alfredo Ferreira Moita)

2.º Vogal,

Sónia Alexandra Martins Tiago

(Licenciada Sónia Alexandra Martins Tiago)

me
ff
Diago

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)
TÉCNICO SUPERIOR PARA O NÚCLEO DE COMPRAS E APROVISIONAMENTO

Identificação do(a) candidato(a):

N.º do BI / Cartão de Cidadão:

AC = HA (___) + FP (___) + EP (___) + AD (___) / 4

NOTA FINAL:

Fator de Avaliação	Parâmetro de Avaliação	Valorização
Habilitações Académicas (HA)	Área disciplinar da Licenciatura (Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito) = Nota da licenciatura Pós-Graduação ou Mestrado em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito, acresce 1 valor Mestrado, acresce 1 valor Doutoramento, acresce 1 valor	
Formação Profissional (FP)	Com nenhuma ação de formação profissional = 10 valores	
	Com ações de formação pertinentes para a execução da função = 10 valores + (número de horas de formação/85)	
Experiência Profissional (EP) Tempo de Serviço na Categoria	Inferior a 1 ano = 2 valores	
	Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos = 4 valores	
	Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos = 6 valores	
	Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos = 8 valores	
	Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos = 10 valores	
	Igual ou superior a 5 anos e inferior a 6 anos = 12 valores	
	Igual ou superior a 6 anos e inferior a 7 anos = 14 valores	
	Igual ou superior a 7 anos e inferior a 8 anos = 16 valores	
	Igual ou superior a 8 anos e inferior a 9 anos = 18 valores	
	Igual ou superior a 9 anos = 20 valores	
Avaliação de Desempenho (AD)	Desempenho Inadequado = 8 valores	
	Desempenho Adequado = 12 valores	
	Desempenho Relevante = 16 valores	
	Desempenho Excelente = 20 valores	
	Desempenho Inadequado = 8 valores	

me
J. J. J.
Jr. J. J. J.

**FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)
TÉCNICO SUPERIOR PARA O NÚCLEO DE COMPRAS E APROVISIONAMENTO**

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** terá uma duração que não poderá exceder os 30 minutos. Tem 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.

Identificação do(a) candidato(a):
N.º do BI / Cartão de Cidadão:
EPS = EP (___) + CC (___) + RI (___) + MP (___) / 4
NOTA FINAL:
Observações:

FATORES DE AVALIAÇÃO DO CANDIDATO

Experiência Profissional (EP): Pretende o Júri apreciar o percurso profissional do candidato por justaposição com as exigências da área posta a concurso apreciando, designadamente, a extensão e a natureza em termos qualitativos do mesmo. Deve ainda ser ponderada a capacidade do candidato adequar 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.

Elevado (20 valores)	<input type="checkbox"/>
Bom (16 valores)	<input type="checkbox"/>
Suficiente (12 valores)	<input type="checkbox"/>
Reduzido (8 valores)	<input type="checkbox"/>
Insuficiente (4 valores)	<input type="checkbox"/>

Capacidade de Comunicação (CC): Pretende-se avaliar a firmeza, a consistência, a coerência, a segurança e a capacidade de raciocínio rápido, a fluência do discurso e a capacidade de estabelecer empatia com os outros no decurso da entrevista. Este ponto será objeto de avaliação ao longo de toda a entrevista.

Elevado (20 valores)	<input type="checkbox"/>
Bom (16 valores)	<input type="checkbox"/>
Suficiente (12 valores)	<input type="checkbox"/>
Reduzido (8 valores)	<input type="checkbox"/>
Insuficiente (4 valores)	<input type="checkbox"/>

Handwritten signature
Diago

Relacionamento Interpessoal (RI): Pretende-se avaliar as capacidades do candidato na compreensão das competências e exigências funcionais do cargo ao qual concorre, 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 conteúdo funcional.

Elevado (20 valores)	<input type="checkbox"/>
Bom (16 valores)	<input type="checkbox"/>
Suficiente (12 valores)	<input type="checkbox"/>
Reduzido (8 valores)	<input type="checkbox"/>
Insuficiente (4 valores)	<input type="checkbox"/>

Motivação Profissional (MP): Pretende-se avaliar o grau de interesse manifestado pelo concorrente relativamente ao lugar a que concorre, designadamente no que respeita ao entendimento acerca da função a ocupar, em geral, e daquela a que concorre, em particular. Pretende-se igualmente aferir a capacidade em entender e gerir emoções, bem como a sua hipotética reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e de modernização da administração pública, associada à necessidade de realização pessoal e profissional.

Elevado (20 valores)	<input type="checkbox"/>
Bom (16 valores)	<input type="checkbox"/>
Suficiente (12 valores)	<input type="checkbox"/>
Reduzido (8 valores)	<input type="checkbox"/>
Insuficiente (4 valores)	<input type="checkbox"/>

