


de



Procedimento concursal comum para preenchimento de dois (2) postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa para a Portaria da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

Ata n.º 1
Definição de critérios

No dia 4 de fevereiro de 2022, pelas 10 horas, reuniu o júri constituído pela Presidente, Doutora Maria Luísa Teixeira de Azevedo Rodrigues Corvo, Investigadora Auxiliar e Subdiretora, 1.º Vogal Efetivo, Licenciado Alfredo Ferreira Moita, Diretor Executivo da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa e 2.º Vogal Efetivo, Licenciada Joana Caeiro Canário dos Santos Carmo, Técnico Superior da Área de Recursos Humanos e Gestão Documental, para a definição de critérios no âmbito do recrutamento para o preenchimento de **dois (2) postos de trabalho**, na carreira e categoria de **Assistente Operacional**, do mapa de pessoal da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

O Júri entendeu, tendo em conta a vaga posta a concurso, definir o perfil desejado do candidato a selecionar para este tipo de recrutamento, acima identificado, cujo objetivo reside em prestar apoio à Portaria da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa. Assim, ficou determinado que a pessoa a contratar irá desempenhar as funções descritas no ponto 5.3. do Aviso.

Determinou ainda o Júri que o candidato deveria mostrar apetência para trabalhar em equipa e com toda a comunidade académica.

O Júri deliberou que 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).**

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.

O Júri deliberou ainda que, 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;
- 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.

Para o efeito, o Júri elaborou uma ficha de Avaliação Curricular e de Entrevista Profissional de Seleção a ser preenchida para cada candidato, cujos modelos ficam anexos à presente ata.

A classificação final dos candidatos deverá ser obtida de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC (HA + FP + EP / 3) + EPS (EP + CC + RI + MP / 4)$$

Em que:

CF = Classificação Final	EPS = Entrevista Profissional de Seleção
AC = Avaliação Curricular	CC = Capacidade de Comunicação
HA = Habilitação Académica	RI = Relacionamento Interpessoal
FP = Formação Profissional	MP = Motivação Profissional
EP = Experiência Profissional	

A **Avaliação Curricular (AC)** será apreciada de acordo com os seguintes critérios:

- I. Habilitação Académica (HA):**
 - Habilitação exigida por Lei (*) – 15 valores
 - Habilitação superior à exigida – 20 valores

(*) Nota: Escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento (aos indivíduos nascidos até 31/12/1966 é exigido o 4.º ano; aos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 é exigido o 6.º ano; aos nascidos a partir de 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade; e aos nascidos a partir de 01/01/1996 é exigido o 12.º ano de escolaridade, de acordo com os termos previstos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto).



II. Formação Profissional (FP):

- Sem cursos de formação ou não apresenta certificados – 10 valores
- Até 10 horas de formação – 14 valores
- De 11 a 29 horas de formação – 16 valores
- Mais de 30 horas de formação – 20 valores

III. Experiência Profissional (EP):

- Nunca desempenhou as principais atividades/tarefas inerentes ao conteúdo funcional – 10 valores
- Desempenhou parcialmente as principais atividades/tarefas inerentes ao conteúdo funcional – 16 valores
- Desempenhou totalmente as principais atividades/tarefas inerentes ao conteúdo funcional - 20 valores

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** será apreciada de acordo com os seguintes critérios:

- I. 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 de o 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.
- II. 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.
- III. 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.
- IV. 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)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (4 valores)
Experiência Profissional (EP)	Possui conhecimentos profundos e atualizados sobre a matéria que ultrapassam a exigência do cargo.	Possui conhecimentos gerais superiores àqueles que, em regra, seriam de exigir.	Possui conhecimentos gerais adequados à exigência do cargo.	Revela poucos conhecimentos gerais sobre as exigências do cargo.	Revela desconhecimento sobre as exigências do cargo.
Capacidade de Comunicação (CC)	Muito claro e conciso na expressão oral, grande facilidade de comunicação.	Muito claro e conciso na expressão oral, facilidade de comunicação.	Suficientemente claro e conciso na expressão oral, comunica normalmente.	Confuso e pouco conciso. Revela dificuldades de comunicação.	Não colaborou minimamente na entrevista.
Relacionamento Interpessoal (RI)	Entusiasta, revela grande motivação e interesse.	Bastante motivado, revela grande interesse.	Revela suficiente motivação e interesse.	Pouco motivado para a função. Revela algum desinteresse.	Não colaborou minimamente na entrevista.
Motivação Profissional (MP)	Capaz de agir com independência revelando grande discernimento e encontrando soluções adequadas a cada caso.	Revela espírito de iniciativa encontrando soluções acertadas para os problemas.	É capaz de tomar a iniciativa encontrando soluções aceitáveis.	Revela dificuldades em tomar a iniciativa preferindo trabalhar sob orientação pormenorizada.	Não colaborou minimamente na entrevista.

O Júri deliberou marcar as entrevistas com intervalos de 15 minutos, devendo os candidatos ser informados, por correio eletrónico ou, na sua impossibilidade, por contacto telefónico. A entrevista não deverá ter uma duração superior a 30 minutos.

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 × 50%) + (AP × 25%) + (EPS × 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 × 70 %) + (EPS × 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.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada por encerrada pelas 11 horas, lavrando-se a presente ata que será assinada por todos os membros do Júri.

A Presidente,

Maria Luísa Teixeira de Azevedo Rodrigues Corvo

Doutora Maria Luísa Teixeira de Azevedo Rodrigues Corvo

1.º Vogal Efetivo,

Alfredo Ferreira Moita

Lic.º Alfredo Ferreira Moita

2.º Vogal Efetivo,

Joana Caeiro

Lic.ª Joana Caeiro Canário dos Santos Carmo

