

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa para exercer funções no sector de Microbiologia do Departamento de Farmácia, Farmacologia e Tecnologias em Saúde 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 27 de junho de 2022, 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 valorização profissional, processo n.º 114398, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, na sequência de procedimento prévio promovido junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, procede-se à abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, 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 sector de Microbiologia do Departamento de Farmácia, Farmacologia e Tecnologias em Saúde da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

Neste sentido reuniu-se no dia 19 de setembro de 2022 o Júri do procedimento concursal, na sala dos professores, 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 14 horas

Estiveram presentes na reunião o Presidente, Professor Doutor João Manuel Braz Gonçalves, Professor Catedrático da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, e os vogais efetivos, Mestre Cláudia Margarida Simões Pinto, Técnica Superior do Departamento Farmácia, Farmacologia e Tecnologias em Saúde da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, e a Licenciada Andreia Sofia Pinto Valente, Coordenadora do Núcleo de Gestão Pessoal da Área de Recursos Humanos e Gestão Documental.

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:** Entrevista de avaliação de competências (EAC).

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: Entrevista de avaliação de competências (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

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:

- a) **Habilitações Académicas (HA);**
- b) **Formação Profissional (FP);**
- c) **Experiência Profissional (EP);**
- d) **Avaliação de Desempenho (AD)** relativa ao último biénio.

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):** Nível habilitacional exigido: 12.º ano de escolaridade, ou de curso que lhe seja equiparado, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 86.º da LTFP;

- i. Nota de conclusão do ensino secundário (12.º ano)
- ii. Frequência no ensino superior acresce 1 valor
- iii. Licenciatura em área relevante para função acresce 2 valores
- iv. Curso técnico superior profissional em Tecnologias de Laboratório Químico e Biológico ou afins acresce 3 valores

• **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, aplicável na administração pública (Máximo 20 valores):

- i. Formação relevante para a função = 20 valores
- ii. Sem formação relevante para a função = 10 valores

• **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, em Técnicas de manipulação e esterilização em microbiologia;

- i. Inferior a 1 ano = 5 valores
- ii. Igual ou Superior a 1 ano e inferior a 5 anos = 10 valores
- iii. Igual ou superior a 5 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).

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 capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 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 a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. 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 × 55%) + (EAC × 45%)**.

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.

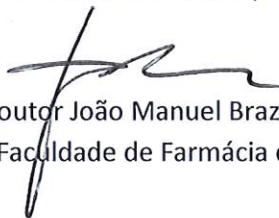
A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

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.

Mais deliberou o Júri do presente concurso criar a ficha para a valorização da **Avaliação Curricular (AC)**, que constará em anexo à presente ata.

Não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a reunião às 15:30 horas, tendo-se lavrado a presente ata que será assinada por todos os membros do Júri após a sua aprovação.

O Presidente do Júri,



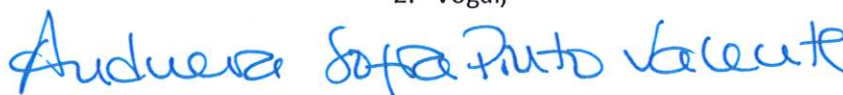
Professor Doutor João Manuel Braz Gonçalves,
Professor Catedrático da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

1.º Vogal,



Mestre Cláudia Margarida Simões Pinto,
Técnica Superior do Departamento Farmácia, Farmacologia e Tecnologias em Saúde da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

2.º Vogal,



Licenciada Andreia Sofia Pinto Valente,
Coordenadora do Núcleo de Gestão Pessoal da Área de Recursos Humanos e Gestão Documental da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)
ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER FUNÇÕES NO SECTOR DE MICROBIOLOGIA DO DFFTS

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)	- Nota de conclusão do ensino secundário (12.º ano) - Frequência no ensino superior acresce 1 valor - Licenciatura em área relevante para função acresce 2 valores - Curso técnico superior profissional em Tecnologias de Laboratório Químico e Biológico ou afins acresce 3 valores	
Formação Profissional (FP)	- Formação em relevante para a função = 20 valores - Sem formação relevante para a função = 10 valores	
Experiência Profissional (EP) Tempo de Serviço na Categoria	- Inferior a 1 ano = 5 valores - Igual ou Superior a 1 ano e inferior a 5 anos = 10 valores - Igual ou superior a 5 anos = 20 valores	
Avaliação de Desempenho (AD)	- Desempenho Inadequado = 8 valores - Desempenho Adequado = 12 valores - Desempenho Relevante = 16 valores - Desempenho Excelente = 20 valores	