

Procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) 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

Freze
H

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 de requalificação, processo n.º 115542, 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, procede-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 02/11/2022 o Júri do procedimento concursal, no Gabinete da Coordenadora da Área Financeira, 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 10h30 horas.

Estiveram presentes na reunião a Presidente do Júri, Licenciada Claudia Belo Ferreira, Diretora Executiva da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, e os vogais efetivos, a Licenciada Antónia Maria Cardim de Matos, Coordenadora Núcleo de Compras e Aprovisionamento da Área Financeira e Patrimonial da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa e a 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:

- Fracep*
A →
- 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;
- 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 prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta da legislação para o efeito.

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:

- a) **Habilitações Académicas (HA);**
- b) **Formação Profissional (FP);**
- c) **Experiência Profissional (EP);**
- d) **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, não havendo possibilidade de substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- Licenciatura em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito = 17 valores;
- Pós-Graduação em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito ou área equivalente acresce 1 valor;
- Mestrado em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito ou área equivalente acresce 2 valores;
- Doutoramento acresce 3 valores.

• **Formação Profissional (FP):** Serão consideradas as áreas de formação profissional que respeite a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com a área posta a concurso, nos últimos 5 anos:

Duração em horas	Formação de interesse
< 6 horas	10 valores
≥ 6 horas e < 15 horas	14 valores
≥ 15 horas e < 30 horas	16 valores
≥ 30 horas e < 60 horas	18 valores
≥ 60 horas	20 valores

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia a 6 horas.

As ações de formação contam-se no seu cômputo sem que se acumulem entre si, ou seja, se um candidato tiver várias formações de interesse é o seu conjunto que lhe dá os 20 valores, caso perfaçam valor de horas igual ou superior a 60 horas.

- **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.

Tempo	Valores
< 1 ano	10 valores
≥ 1 ano < 3 anos	14 valores
≥ 3 anos < 8 anos	16 valores
≥ 8 anos < 10 anos	18 valores
≥ 10 anos	20 valores

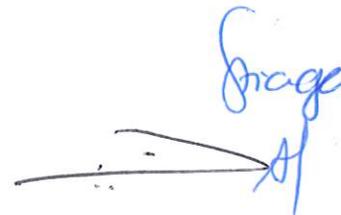
- **Avaliação de Desempenho (AD):** Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a executar.

- Desempenho Inadequado** = 8 valores
- Desempenho Adequado** = 14 valores
- Desempenho Relevante** = 18 valores
- 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)**.

Grage


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 **$EPS = EP + CC + RI + MP/4$** .

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 **$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$** .

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 6.º, da Portaria n.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.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.

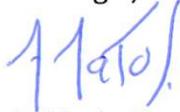
Não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a reunião às 11 horas, tendo-se lavrado a presente ata que será assinada por todos os membros do Júri após a sua aprovação.

A Presidente do Júri,



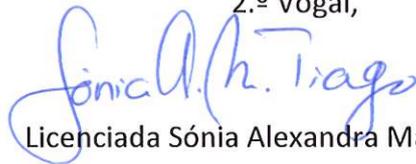
Licenciada Cláudia Belo Ferreira, Diretora Executiva da Faculdade de Farmácia da
Universidade de Lisboa

1.º Vogal,



Licenciada Antónia Maria Cardim de Matos,
Coordenadora Núcleo de Compras e Aprovisionamento da Área Financeira e Patrimonial
da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

2.º Vogal,



Licenciada Sónia Alexandra Martins Tiago
Coordenadora da Área Financeira e Patrimonial da Faculdade de Farmácia da
Universidade de Lisboa

Saige

A

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)	<ul style="list-style-type: none"> Licenciatura em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito = 17 valores; Pós-Graduação em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito ou área equivalente acresce 1 valor; Mestrado em Gestão ou Contabilidade ou Administração e Gestão Pública ou Direito ou área equivalente acresce 2 valores; Doutoramento acresce 3 valores. 	
Formação Profissional (FP):	< 6 horas – 10 valores ≥ 6 horas e < 15 horas – 14 valores ≥ 15 horas e < 30 horas – 16 valores ≥ 30 horas e < 60 horas – 18 valores ≥ 60 horas – 20 valores	
Experiência Profissional (EP) Tempo de serviço na Categoria	< 1 ano – 10 valores ≥ 1 ano < 3 anos - 14 valores ≥ 3 anos < 8 anos - 16 valores ≥ 8 anos < 10 anos - 18 valores ≥ 10 anos - 20 valores	
Avaliação de Desempenho (AD)	1.ª Avaliação (D1)	
	2.ª Avaliação (D2)	
	3.ª Avaliação (D3)	

**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)

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.

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"/>

Relacionamento Interpessoal (RI): Pretende-se avaliar as capacidades do candidato para interagir adequadamente 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.

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"/>

Frage
A

Observações:

Frage
st
[Signature]