



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA
EXERCER FUNÇÕES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E VENCIMENTOS DA
FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA**

ATA 1

Aos dezanove dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, reuniu, nas instalações da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, sitas na Avenida Professor Egas Moniz, 1649-028 Lisboa, na sequência de despacho autorizador do Diretor da Faculdade de Medicina exarado na Informação da ARHV n.º 14/2023, de 02 de junho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa para exercício de funções na Área de Recursos Humanos e Vencimentos da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, designado na Informação acima referida e constituído por:

Presidente – Prof. Doutor João Eurico Cabral da Fonseca, Diretor da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

1.º Vogal Efetivo – Lic.ª Isabel Maria Costa Aguiar, Diretora de Serviços do Departamento de Gestão Administrativa da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

2.º Vogal Efetivo – Lic. Rui Miguel Gomes, Chefe de Divisão da Área de Recursos Humanos e Vencimentos da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

1.º Vogal Suplente – Lic.ª Sandra Clara Marques, Diretora Executiva da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

2.º Vogal Suplente – Lic.ª Joana Corrêa da Silva, Técnica Superior da Área de Recursos Humanos e Vencimentos da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa.

O presidente do Júri, deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:
 - a) Prova de Conhecimentos (PC);
 - b) Avaliação Psicológica (AP);
 - c) Avaliação Curricular (AC);
 - d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3. Sistema de classificação final.

4. Definição e aprovação dos critérios referentes à prova de conhecimentos e da avaliação curricular.

Da definição dos itens de trabalho propostos será elaborado o respetivo aviso a publicar para abertura de procedimento concursal, tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do procedimento.

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:

Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no art.º 14 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Como requisito específico define-se a titularidade de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Direto e Administração Pública, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Para requisitos preferenciais são definidos os seguintes:

- a) Domínio de legislação aplicada à Administração Pública, com particular incidência no Contrato de Trabalho em Funções Públicas e legislação aplicada ao Ensino Superior;
- b) Experiência anterior nas áreas inerentes ao conteúdo funcional a desenvolver;
- c) Elevados conhecimentos de informática ao nível de gestão de RH e processamento de salários;
- d) Elevados conhecimentos de informática (Outlook, Word, Excel, Access e PowerPoint), bem como facilidade de utilização de software de estatística
- e) Bons conhecimentos ao nível do SIADAP – Sistema Integrado Avaliação de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

2. Métodos de seleção: Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção

A) Nos termos do disposto no n. 1, do artigo 36º, da LTFP, serão adotados os seguintes **métodos de seleção**:

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

B) Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36º, da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se 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:

- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Assim sendo, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A estrutura e regras para a realização da prova de conhecimentos constam do **Anexo 2** da presente ata.

Os temas para a prova são os especificados no **Anexo 1**.

A realização da prova de conhecimentos é individual, com possibilidade de consulta de documentação ou legislação indicada em formato de papel. A prova terá a duração de 90 minutos e será realizada em sala, utilizando-se suporte papel para registo das respostas por parte de cada candidato.

A prova de conhecimento tem um coeficiente de ponderação de 100% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores tendo carácter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica 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 definido para o efeito.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório para os candidatos cuja avaliação recaia nesta última, ou que não compareçam à mesma.

2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A classificação da avaliação curricular será obtida pela soma dos valores dos parâmetros a seguir indicados, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

É aprovada a ficha de avaliação curricular, que constitui o **Anexo 3** da presente ata, dela fazendo parte integrante.

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes parâmetros, com as seguintes valorações:

2.3.1 Habilitação académica (5 valores no máximo)

- a) Titularidade de habilitação superior à do aviso (5 valores)
- b) Titularidade de habilitação pedida no aviso (4 valores)

2.3.2 - Formação profissional (6 valores no máximo)

A formação profissional, adquirida nos últimos 5 anos devidamente certificada ou comprovada, cujo conteúdo seja relevante para o desempenho do posto de trabalho será considerada.

2.3.2.1 Formação profissional específica ao posto de trabalho (4 valores no máximo):

As ações de formação que se relacionem diretamente com o conteúdo funcional do posto de trabalho, serão classificadas da seguinte forma:

- a) Sem formação ou ações que não possuam o número de horas (0 valores)
- b) Até 8 horas (1 valor)
- c) Superior a 8 horas e até 20 horas (1,5 valores)
- d) Superior a 20 horas e até 40 horas (2 valores)
- e) Superior a 40 horas e até 60 horas (3 valores)
- f) Superior a 60 horas (4 valores)

2.3.2.2 Formação não específica ao posto de trabalho (2 valores no máximo):

As ações de formação adquiridas nos últimos 5 anos, que não se relacionem diretamente com o conteúdo funcional do posto de trabalho, mas que ainda assim sejam passíveis de constituir uma mais-valia para o seu desempenho (e só estas), serão classificadas da seguinte forma:

- a) Sem formação ou ações que não possuam o número de horas (0 valores)
- b) Até 8 horas (0,5 valores)
- c) Superior a 8 horas e até 20 horas (1 valor)
- d) Superior a 20 horas (2 valores)

2.3.3 Experiência profissional (6 valores no máximo)

A experiência profissional será classificada tendo em conta a sua relevância e duração e será avaliada tendo por base a análise do CV e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

A relevância da experiência profissional será objeto de apreciação e inclui toda e qualquer atividade diretamente relacionada com o conteúdo profissional do posto de trabalho e ainda aquela que embora não diretamente relacionada com o mesmo possa constituir uma mais-valia para o seu desempenho.

2.3.3.1 Relevância da experiência profissional (2 valores no máximo):

A experiência profissional, nas áreas consideradas relevantes para o posto de trabalho a preencher, adquirida nos últimos 5 anos, será classificada da seguinte forma:

- a) Experiência profissional na área funcional a concurso (2 valores)
- b) Experiência profissional fora da área funcional a concurso (1 valor)
- c) Sem experiência profissional (0 valores)

2.3.3.2 Duração da experiência profissional (4 valores no máximo):

- a) Experiência nas funções/atividades a concurso por um período superior a 2 anos (4 valores)
- b) Experiência nas funções/atividades a concurso por um período inferior ou igual a 2 anos (3 valores)
- c) Experiência nas funções/atividades, superior a 1 ano, fora da área a concurso (2 valores)
- d) Experiência nas funções/atividades inferior ou igual a 1 ano, fora da área a concurso (1 valor)
- e) Sem experiência profissional (0 valores)

2.3.4 - Avaliação de desempenho (3 valores no máximo)

Será calculada a média aritmética simples da avaliação de desempenho nas últimas 3 avaliações de serviço de acordo com a seguinte valoração para cada uma das classificações de desempenho obtidas:

- a) 0,000 a 1,999 (1 valor)
- b) 2,000 a 3,999 (2 valores)
- c) 4,000 a 5,000 (3 valores)

(Os candidatos sem vínculo, bem como os candidatos com vínculo de emprego público, mas sem avaliação, enquadram-se na primeira opção).

2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida pela soma dos valores dos parâmetros a seguir indicados, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

No âmbito do presente procedimento concursal, com base na lista de competências constante da Portaria n.º 359-2013, de 13 de dezembro, onde se descreve o padrão médio exigível de desempenho, estabeleceu-se o seguinte perfil a avaliar no decorrer da entrevista:

1. **Planeamento e Organização (5 valores no máximo):** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
2. **Orientação para o Serviço Público (5 valores no máximo):** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
3. **Trabalho de Equipa e Cooperação (5 valores no máximo):** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
4. **Tolerância à Pressão e Contrariedades (5 valores no máximo):** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
5. **Análise de Informação e Sentido Crítico (5 valores no máximo):** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões que visam avaliar a presença ou ausência de indicadores comportamentais relacionados com as competências elencadas.

A pontuação atribuída a cada uma das competências faz-se de acordo com a seguinte escala de valoração:

- Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências (1 valor)
- Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências (2 valores)
- Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência (3 valores)
- Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação (4 valores)

- Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação (5 valores).

A classificação final da entrevista de avaliação de competências resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Pontuação Final} = ((\sum (\text{PO}, \text{OSP}, \text{TEC}, \text{TPC}, \text{AISC})) * 20) / 25:$$

PO= Planeamento e Organização

OSP= Orientação para o Serviço Público

TEC= Trabalho de Equipa e Cooperação

TPC= Tolerância à Pressão e Contrariedades

AISC= Análise de Informação e Sentido Crítico

Anexa-se à presente ata a ficha para registo da avaliação final da entrevista de avaliação de competências, **Anexo IV**

3. Sistema de Classificação Final

3.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores (n.º 1 do artigo 23º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro).

Assim sendo:

$$\text{CF} = \text{PC} \times 100\%$$

3.2. Para os candidatos que se encontrem na situação descrita na alínea B) do ponto 2 da presente Ata, 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:

$$\text{CF} = \text{AC} \times 70\% + \text{EAC} \times 30\%$$

Em que:

CF – Classificação final

PC – Prova de Conhecimento

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

3.3. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração

inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes e tenham obtido a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica.

3.4. A avaliação psicológica não é considerada para aplicação da fórmula de classificação final.

3.5. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se como método de desempate os critérios estabelecidos nas disposições legais vigentes.

4. O júri deliberou ainda aprovar o modelo da prova de conhecimentos bem como os modelos das fichas de avaliação curricular e da entrevista de avaliação e competências que fazem parte integrante da presente Ata (Anexos I, II, III e IV, respetivamente), não acessíveis para consulta.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Júri:

Presidente

(Prof. Doutor João Eurico Cabral da Fonseca)

1.º Vogal Efetivo

(Isabel Maria Costa Aguiar)

2.º Vogal Efetivo

(Rui Miguel Gomes)

Anexos: os mencionados

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E VENCIMENTOS DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

ANEXO I da Ata 1

Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimento

Administração Pública:

- Lei 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (com as respetivas alterações);
- Código do Procedimento Administrativo – CPA, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

Área de Organização Administrativa da Universidade de Lisboa e da Faculdade de Medicina:

- Despacho n.º 5323-A/2018, de 28 de maio, Estatutos da Faculdade de Medicina;
- Despacho n.º 12168-A/2021, Diário da República n.º 241/2021, 1º Suplemento, Série II, de 15 de dezembro de 2021, Regulamento Orgânico dos Serviços da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa.

Temas específicos da atividade para que é aberto o concurso:

- SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- RJIES – Regime jurídico das instituições de ensino superior, Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
- ECDU – Estatuto da Carreira Docente Universitária, Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto;
- Orçamento de Estado para 2023, Lei n.º 24-D/2022, de 30 de setembro;
- Decreto-lei de Execução Orçamental 2023 – Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro.