

84
J

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA
EXERCER FUNÇÕES NO GABINETE DE COMUNICAÇÃO (DESIGN) DA
FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA**

ATA 1

Aos 19 dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas 13h00 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 da Professora Doutora Sofia Reimão, Subdiretora da Faculdade de Medicina, com poderes para o ato por delegação de competências, exarado na Informação da ARHV n.º 19/2023, de 13 de julho, 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 no Gabinete de Comunicação (Design) 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;

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

2º Vogal Efetivo – Lic.ª Joana Sousa, Coordenadora do Gabinete de Comunicação da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

1.º Vogal Suplente – Mestre Susana Henriques, Chefe de Divisão da Área de Biblioteca e Informação da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

2º Vogal Suplente – Lic.ª Raquel Viegas, Chefe de Divisão da Área de Apoio aos Órgãos de Governo 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, 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) Licenciatura em Artes, conforme ponto 2.1 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF)
- b) Experiência em Agências de Comunicação e Marketing Digital e Publicidade;
- c) Domínio técnico das ferramentas (Adobe: Photoshop e Illustrator);
- d) Experiência em Conteúdo Gráfico e Gestão de Redes Sociais;
- e) Acompanhamento de todo o processo de desenvolvimento de imagem e marca desde a conceção, à criação de maquetes, finalizando na impressão gráfica;
- f) Processos de impressão gráfica;
- g) Domínio de inglês, falado e escrito;
- h) Tolerância à pressão e contrariedades;
- i) Experiência profissional internacional.

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.

SA
H
A

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).

SA
H
J

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)

SA
H
A

- 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:

Pontuação Final = ((Σ (PO, OSP, TEC, TPC, 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:

CF= PC x 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:

CF = AC x 70% + EAC x 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 compoitem, 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)

2º Vogal Efetivo



(Joana Sousa)

1º Vogal Suplente



(Susana Henriques)

Anexos: os mencionados

SA
fe

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO GABINETE DE COMUNICAÇÃO (DESIGN) 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).

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:

- Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (DL n.º 63/85, de 14 de março, com as respetivas alterações);
- Regulamento Geral de Proteção de dados (RGPD), Regulamento 2016/679, de 27 de abril de 2016 (“RGPD”) e da Lei de Proteção de Dados, Lei 58/2019, de 8 de agosto;
- Política de Privacidade da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa (<https://www.medicina.ulisboa.pt/politica-de-privacidade>);
- Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de outubro, define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (EU) 2016/2102