

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (GABINETE TÉCNICO – EDIFICADO E SUSTENTABILIDADE, ÁREA DE INSTALAÇÕES, EQUIPAMENTOS, APROVISIONAMENTO E DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO)

- ATA 1 -

Aos vinte e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, reuniu, nas instalações da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, sitas na Av.^a Prof. Egas Moniz, 1649-028 Lisboa, 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 (Gabinete Técnico – Edificado e Sustentabilidade, Área de Instalações, Equipamentos, Aprovisionamento e de Tecnologias de Informação) e constituído por:

Presidente – Lic.^a Isabel Maria Costa Aguiar, Diretora de Serviços de Gestão Administrativa da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

Vogais Efetivos:

1º Vogal Efetivo – Lic.^a Dina Guerreiro Rodrigues, Coordenadora do Gabinete Técnico da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

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

Vogais Suplentes:

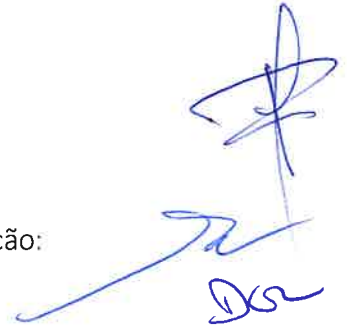
1º Vogal Suplente – Lic.^a Joana Corrêa da Silva, Técnica Superior da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

2º Vogal Suplente – Lic.^a Ana Cristina Bastos, Técnica Superior da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal que lhe suceder na ordem suprarreferida.

Estando presentes o Presidente do Júri, o 1.º vogal efetivo e o 2.º vogal efetivo, foi dado início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro e que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e os requisitos específicos para o preenchimento do posto de



- trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;
2. Métodos de seleção e fixação dos parâmetros para cada método de seleção:
 - a. Prova de Conhecimentos (PC),
 - b. Avaliação Psicológica (AP),
 - c. Avaliação Curricular (AC),
 - d. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),
 - e. Entrevista Profissional de Seleção (EPS);
 3. Sistema de valoração final;
 4. Aprovação da Prova de Conhecimentos e fichas dos respetivos critérios de correção, de avaliação curricular e ficha de Entrevista Profissional de Seleção;
 5. Escolha da entidade competente para a realização da Avaliação Psicológica.
- 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 artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Como **requisito específico** exige-se a titularidade de Licenciatura em Engenharia Civil, Engenharia Mecânica ou Engenharia e Gestão Industrial, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Para **requisitos preferenciais** são definidos os seguintes:

- a. Conhecimento Médio/Avançado em informática, nomeadamente ao nível de gestão de base de dados;
- b. Conhecimento Médio do Código de Contratação Pública;
- c. Conhecimento especializado em Gestão de Edificado;
- d. Organização e método de trabalho;
- e. Realização e orientação para resultado;
- f. Iniciativa e autonomia;

- g. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- h. Trabalho em equipa e cooperação.

Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de maio, na sua versão atual, as candidaturas deverão ser formalizadas, preferencialmente, em suporte eletrónico, mediante o preenchimento do formulário tipo de candidatura, aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, de 8 de maio, e acompanhadas pelos anexos nele referidos.

Não serão aceites candidaturas remetidas por correio postal registado nem entregues presencialmente.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

Nos termos do disposto no artigo 36º, do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- **Métodos de seleção obrigatórios** - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);
- **Método de seleção facultativo ou complementar** - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do disposto nos n.º 2 e n.º 3 do artigo 36º, do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, imediatamente antes, 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:

- **Métodos de seleção obrigatórios** - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- **Método de seleção facultativo ou complementar** - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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

2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestindo forma escrita e efetuada em suporte de papel. É valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e 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. As questões a realizar têm por base, nomeadamente, os temas especificados no anexo 1.

A Prova de Conhecimentos será anexada à presente ata – Anexo 2 - dela fazendo parte integrante.

A Prova de Conhecimentos tem um coeficiente de ponderação de **45%** na Classificação Final (CF), 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 ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido para o efeito.

A Avaliação Psicológica tem um coeficiente de ponderação de **25%** na Classificação Final (CF), sendo valorada, caso existam, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

2.3.1 Fatores a considerar:

Na Avaliação Curricular, serão considerados os seguintes fatores:

- A Habilitação Académica (HA),
- A Formação Profissional (FP),
- A Experiência Profissional (EP),
- A Avaliação do Desempenho (AD).

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

Habilitação Académica (HA) neste parâmetro será apreciada a Habilitação Académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

Licenciatura (grau I)	16 valores
Mestrado ou Pós-Graduação (grau II)	18 valores
Doutoramento (grau III)	20 valores

Formação Profissional (FP)

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente certificados e comprovados no processo de candidatura submetido e cuja atualidade seja considerada.

A Formação Profissional será avaliada de acordo com o seguinte quadro, considerados os valores agregados de horas de formação:

Sem frequência de ações de formação profissional adequados à área	0 valores
Com frequência até 50h de formação profissional adequada à área	12 valores
Com frequência até 100h formação profissional adequada à área	16 valores
Com frequência até 150h formação profissional adequada à área	18 valores
Com frequência de mais de 150h de formação profissional adequada à área	20 valores

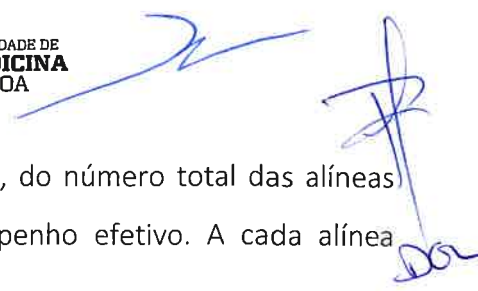
Experiência Profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade do mesmo.

O fator EP é constituído por dois subfactores:

1º Subfactor (F)

Será avaliado o exercício das funções (F) que se considera contribuir especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se a experiência em:

- Elaboração de informações de apoio à decisão estratégica de investimento;
- Colaboração na definição da política geral relativa à prevenção de riscos;
- Auditar o cumprimento dos respetivos cadernos de encargos, através da apresentação de relatório quinzenal – avaliação qualidade de serviços prestados – com evidência de desvios e propostas de melhoria;
- Apoio técnico e administrativo aos procedimentos de contratação de bens, serviços e empreitadas;
- Suporte ao regime piquete, para a área de instalações gerais;
- Gestão de contratos na área de instalações, equipamentos ou tecnologias de informação;
- Gestão de equipas internas de apoio à manutenção, nomeadamente gestão integrada e gestão de instalações específicas;
- Apoio técnico e administrativo aos procedimentos de contratação de bens, serviços e empreitadas;
- Assessoria técnica em Gestão da Manutenção Preventiva.



A pontuação do subfactor F resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas identificadas em que o candidato possui experiência de desempenho efetivo. A cada alínea identificada, é atribuído o valor numérico de 1.

2º Subfactor (T)

A EP será ainda classificada tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:

≤5 Anos	0,5
De 5 até ≤9 anos	0,8
> 10 Anos	1

A pontuação a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \left[\frac{(20 \cdot F)}{9} \cdot T \right]$$

Avaliação do Desempenho (AD)

Resultará da valoração atribuída às três (3) últimas avaliações em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \left[\frac{(AV1 + AV2 + AV3 - 1)}{3} \right] \cdot 5$$

ou

Resultará da média aritmética simples da valoração atribuída às menções das últimas três (3) avaliações em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto de trabalho a ocupar:

Excelente	20 Valores
Muito Bom/Relevante	18 Valores
Bom/Adequado	16 Valores
Necessita de desenvolvimento	10 Valores

Insuficiente/Inadequado	0 Valores
-------------------------	-----------

$$AD = \frac{AV1 + AV2 + AV3}{3}$$

Na ausência de menção de Avaliação de Desempenho, por causa não imputável ao trabalhador, o valor a considerar será 10.

2.3.2 Fórmula classificativa da Avaliação Curricular (AC)

De acordo com o disposto no n.º 4 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, a Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média ponderada das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$AC = \frac{HA + 3FP + 2EP + AD}{7}$$

A Avaliação Curricular tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores.

2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A Entrevista de Avaliação de Competências tem um coeficiente de ponderação de 25% na Classificação Final (CF).

2.5 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada Entrevista Profissional de Seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida

em cada um deles, devidamente fundamentada. A 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, da seguinte forma:

2.5.1 Sentido Crítico – Visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas;

2.5.2 Motivação – Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional;

2.5.3 Expressão e Fluência verbais – Visa avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes;

2.5.4 Qualidade da Experiência Profissional – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;

2.5.5 Valorização e Atualização Profissional – Visando avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Profissional de Seleção resultará da média obtida em cada um dos fatores de ponderação estabelecidos.

A Entrevista Profissional de Seleção tem um coeficiente de ponderação de **30%** na Classificação Final (CF).

3. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

3.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método (n.º 1 do artigo 26.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual).

Assim sendo:

$$AF = (0,45 \times PC \text{ ou } AC) + (0,25 \times AP \text{ ou } EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

AF – Avaliação final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção



3.2 Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido menção de não apto, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

3.3 Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas nos termos do n.º 1, do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro).

3.4 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 27º da Portaria referida no ponto anterior.

4. APROVAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS E FICHAS DOS RESPECTIVOS CRITÉRIOS DE CORREÇÃO, DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

O júri deliberou ainda aprovar o modelo da Prova de Conhecimentos e, bem assim, das fichas individuais da Avaliação Curricular e da Entrevista Profissional de Seleção que fazem parte integrante da presente Ata (Anexos 2, 3 e 4, respetivamente).

5. ESCOLHA DA ENTIDADE COMPETENTE PARA A REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Mais deliberou o Júri que para aplicação do método de Avaliação Psicológica a mesma será realizada, preferencialmente, pela psicóloga e consultora de recursos humanos, Dr.ª Mafalda Alexandra Barreira de Figueiredo Galinho.

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.

Presidente



(Lic.^a Isabel Maria Costa Aguiar)

1.º Vogal Efetivo



(Lic.^a Dina Guerreiro Rodrigues)

2.º Vogal Efetivo



(Lic. Rui Miguel dos Santos Gomes)

Anexos: os mencionados

ANEXO 1

Bibliografia a aplicar na Prova de Conhecimentos

a. **Administração Pública:**

- a.1. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,
- a.2. Código do Trabalho;
- a.3. Código do Procedimento Administrativo;
- a.4. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública.

b. **Orgânica e funcionamento da Universidade de Lisboa, da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa e do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior:**

- b.1. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- b.2. Estatutos da Universidade de Lisboa;
- b.3. Estatutos da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;
- b.4. Regulamento Orgânico dos Serviços da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa.

c. **Temas específicos da atividade para que é aberto o concurso:**

- c.1. Código de Contratos Públicos;
- c.2. Portaria nº 369/2018, de 4 de julho, relativa à manutenção preventiva e corretiva aos sistemas de ar condicionado;
- c.3. Decreto-Lei nº 101-D/2020, de 7 de dezembro, relativo à melhoria do desempenho energético e regulação do sistema energético de Edifícios;
- c.4. Decreto-Lei nº 320/2002, de 28 de dezembro, relativo ao regime de manutenção e inspeção de elevadores;
- C.5. Portaria nº 25/2021, de 29 de janeiro, que estabelece a classificação do risco e as medidas mínimas a serem adotadas pelos responsáveis dos equipamentos, redes e sistemas, em função da avaliação do risco de contaminação e disseminação da bactéria de legionella;
- C.6. Decreto-Lei nº 97/2017, de 10 de agosto, que estabelece o regime das instalações de gases combustíveis em edifícios.




ANEXO 2

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (GABINETE TÉCNICO – EDIFICADO E SUSTENTABILIDADE, ÁREA DE INSTALAÇÕES, EQUIPAMENTOS, APROVISIONAMENTO E DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO)

PROVA DE CONHECIMENTOS

Identificação do Candidato

Nome do candidato/a:	_____
Código do candidato/a:	
	Data: XX de XXX de 2021

PROVA ESCRITA DE AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTOS GERAIS E ESPECÍFICOS

(Prova sem consulta de documentação, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos)

Leia com atenção:

A presente prova totaliza a pontuação máxima de 20 valores, sendo constituída por 3 (três) grupos de questões:

Grupo 1: constituído por 10 (dez) questões, com uma pontuação total de 10 valores;

Grupo 2: constituído por 3 (três) questões, com uma pontuação total de 4,5 valores;

Grupo 3: constituído por 1 (uma) questão de desenvolvimento, com uma pontuação total de 5,5 valores.

À ausência de resposta atribuir-se-á a pontuação zero.

ANEXO 3

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (GABINETE TÉCNICO – EDIFICADO E SUSTENTABILIDADE, ÁREA DE INSTALAÇÕES, EQUIPAMENTOS, APROVISIONAMENTO E DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO)

Ficha de Avaliação Curricular

Nome candidata/o: _____

1 – Habilitações Académicas (HA):

Licenciatura (grau I)	16 valores
Mestrado ou Pós-Graduação (grau II)	18 valores
Doutoramento (grau III)	20 valores

Total da (HA): _____ valores

2 – Formação profissional (FP):

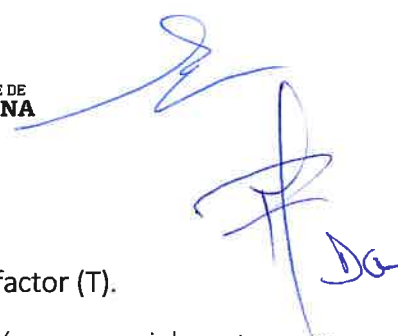
Apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal que se encontrem devidamente certificados e comprovados no processo de candidatura submetido e cuja atualidade seja considerada. Não é valorada a presença em seminários, congressos, encontros, jornadas, palestras, conferências, colóquios e estágios, exceto quando o candidato participou com a apresentação de trabalho técnico e/ou científico relacionado com a área funcional do concurso.

	Pontuação	
Sem frequência de acções de formação profissional adequados à área	0 valores	
Com frequência até 50h de formação profissional adequada à área	12 valores	
Com frequência até 100h formação profissional adequada à área	16 valores	
Com frequência até 150h formação profissional adequada à área	18 valores	
Com frequência de mais de 150h de formação profissional adequada à área	20 valores	

Total da (FP): _____ valores

3 – Experiência profissional (EP):

Pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, isto é, desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o lugar, num máximo de 20 valores (pontuação cumulável):



O fator EP é constituído por dois subfactores: 1º Subfactor (F) e 2º Subfactor (T).

Será avaliado o exercício das funções (F) que se considera contribuírem especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso:

Elaboração de informações de apoio à decisão estratégica de investimento;	
Colaboração na definição da política geral relativa à prevenção de riscos;	
Auditar o cumprimento dos respetivos cadernos de encargos, através da apresentação de relatório quinzenal – avaliação qualidade de serviços prestados – com evidência de desvios e propostas de melhoria;	
Apoio técnico e administrativo aos procedimentos de contratação de bens, serviços e empreitadas	
Suporte ao regime piquete, para a área de instalações gerais	
Gestão de contratos na área de instalações, equipamentos ou tecnologias de informação	
Gestão de equipas internas de apoio à manutenção, nomeadamente gestão integrada e gestão de instalações específicas	
Apoio técnico e administrativo aos procedimentos de contratação de bens, serviços e empreitadas	
Assessoria técnica em Gestão da Manutenção Preventiva	

e tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:

≤5 Anos	0,5
> De 5 até ≤ 9 anos	0,8
> 10 Anos	1

E aplicada a seguinte fórmula final à experiência profissional:

$$EP = \left[\frac{20 * F}{9} \right]$$

Total da (EP): ____ valores

4 – Avaliação de Desempenho (AD):

Avaliação	AV1	AV2	AV3	Total
Excelente				
Muito Bom/Relevante				

[Handwritten signature]
D62

Bom/Adequado				
Necessita de Desenvolvimento				
Insuficiente/Inadequado				
TOTAL				

FÓRMULA:	RESULTADO:
$AD = \frac{[(AV1+AV2+AV3) - 1] * 5}{3}$	AD=

5. Resultado (AC):

FÓRMULA:	RESULTADO:
$AC = \frac{HA + (3FP) + (2EP) + AD}{7}$	$AC = \frac{\quad + 3X + 2X + \quad}{7} =$

Resultado:

Handwritten signature and initials

ANEXO 4



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA - GABINETE TÉCNICO

Aviso n.º / BEP

Nome: _____ DATA: _____

ITEM 1

		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FATORES	SENTIDO CRÍTICO						0,000
	Compreensão das competências e exigências funcionais do cargo						
	Visão crítica e estratégica acerca dos objectivos do cargo						
	Capacidade em estabelecer metodologias de trabalho						
	Forma como perspectiva o respetivo conteúdo funcional						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 2

		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FATORES	MOTIVAÇÃO						0,000
	Grau de interesse acerca da função em geral e daquela a que concorrem em particular						
	Reacção em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança						
	Capacidade de entender e gerir emoções						
	Necessidade de realização pessoal e profissional						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 3

		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FATORES	EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS						0,000
	Fluência do discurso						
	Consistência e coerência das respostas						
	Capacidade de raciocínio rápido e vivo						
	Capacidade de estabelecer empatia						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 4

		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FATORES	QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL						0,000
	Capacidade de estabelecer relações inter e intra organizacionais						
	Capacidade em adequar a experiência profissional ao lugar posto a concurso						
	Identifica mais-valias da experiência anterior, face ao lugar a que se candidata						
	Descreve metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 5

		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FATORES	VALORIZAÇÃO E ACTUALIZAÇÃO PROFISSIONAL						0,000
	Preocupação com a valorização pessoal						
	Preocupação com a valorização profissional						
	Forma como perspectiva a atualização profissional						
	Atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção						
Total		0	0	0	0	0	