

Handwritten marks: a blue 'b' and a signature.

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa (FLUL), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no Núcleo de Orientação de Carreira e Apoio ao Estudante da Divisão de Relações Externas da mesma Faculdade. ----

-----ATA N.º 1-----

Aos vinte dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, regularmente convocado pelo seu presidente, para os efeitos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atualizada, através de Zoom, **reuniu o júri do concurso** supra identificado, autorizado por Despacho de 17/12/2021 do Diretor da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, **presidido** pelo Diretor Executivo desta Faculdade, Luís Manuel Lameiro Santos, e com a presença dos **vogais efetivos** também desta Faculdade, a saber, a Coordenador da Divisão de Relações Externas e Internacionais da FLUL, em regime de substituição, Maria Eduarda Correia Camilo (1.º Vogal Efetiva), e a Coordenador do Núcleo de Orientação de Carreira e Apoio ao Estudante da FLUL, em regime de substituição Lilia Maria Feteira da Silva Aguardenteiro Pires (2.º Vogal Efetiva), tendo como **pontos da ordem de trabalhos**: -----

Ponto Um: Fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção; -----

Ponto Dois: Aprovação do aviso de abertura do procedimento concursal e respetivos extrato.

Aberta a sessão entrou-se de imediato no **Ponto Um** da ordem de trabalhos, tendo o júri deliberado por unanimidade o seguinte: -----

1. Métodos de seleção a utilizar: são adotados os seguintes métodos de seleção: -----

1.1. Métodos de seleção obrigatórios: -----

Prova de Conhecimentos (**PC**) e Avaliação Psicológica (**AP**);-----

1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: -----

Entrevista profissional de seleção (**EPS**).-----

1.3. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional 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:-----

a) Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (**AC**) e Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**); -----

b) Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**); -

- c) São excluídos os candidatos que não obtenham 9,5 valores, em qualquer método aplicado.
(EPS). -----
2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa **escala de 0 a 20 valores** e resulta das seguintes fórmulas: -----
- a) Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam **PC e AP**: -----
 $CF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$ -----
- b) Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam **AC e EAC**: -----
 $CF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$ -----
3. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguintes. -----
4. **Classificação dos métodos de seleção:** -----
- a) A **Prova de Conhecimentos** é classificada sob anonimato, de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; -----
- b) A **Avaliação Psicológica** é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de **Apto e Não Apto** e, na última fase do método, para os/as candidatos/as 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**; -----
- c) A **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas; -----
- d) A **Entrevista de Avaliação de Competências** 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**; -----
5. **Provas de Conhecimentos (PC)** -----
- 5.1. 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 5.2. A **Prova de Conhecimentos** reveste a forma escrita, de realização individual, **sem consulta**, de natureza teórica, efetuada numa só fase, em suporte papel, com a duração de **90 minutos**, e versa sobre os temas a que se reportam a bibliografia e/ou diplomas publicitados no aviso de abertura do concurso, bem como sobre as alterações legislativas ou regulamentares que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----
- 5.3. A Prova de Conhecimentos é composta por dois (2) grupos de questões, avaliadas nos seguintes moldes: -----
- 5.3.1. O Grupo I é constituído por dez (10) perguntas, perguntas de escolha múltipla, e serão avaliadas com o máximo de 5 valores.
- 5.3.2. O(a) candidato(a) deve assinalar a alínea ou alíneas que considera corretas. -----

- 5.3.3. Resposta certa: 0,5 valores-----
- 5.3.4. Resposta certa sem justificação, quando solicitada: 0,25 valores-----
- 5.3.5. Não responde: 0 valores-----
- 5.3.6. Resposta errada: desconta 0,25 valores à avaliação obtida no Grupo I -----
- 5.3.7. O Grupo II é constituído por três (3) perguntas, que serão avaliadas nos seguintes moldes.
- 1.1.1. 1ª Pergunta – 5 Valores -----
- 1.1.2. 2ª Pergunta – 5 Valores -----
- 1.1.3. 3ª Pergunta – 5 Valores -----

b
e
e

5.4. A prova de conhecimentos e a respetiva correção constituem anexos III e IV e partes integrantes da presente ata, não podendo ser divulgadas antes da data e hora da realização da prova. -----

5.5. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. -----

6. Avaliação Psicológica (AP) -----

6.1 A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido como essenciais para ocupar o posto de trabalho. -----

6.1. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases. Por cada candidato/a é elaborada uma ficha individual, que garanta a privacidade da avaliação efetuada perante terceiros, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.-----

7. Entrevista profissional de seleção (EPS)-----

7.1. A Entrevista profissional de seleção, que terá uma duração entre 15 e 30 minutos, 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. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar. -----

7.2. Assim, atentas as características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade: -----

- a) Considerar os seguintes **fatores** na avaliação deste método de seleção: -----
 - i. **Capacidade de análise e de síntese** – Visando avaliar a capacidade para analisar e interpretar uma ideia e transmiti-la de uma forma sintetizada-----

- ii. **Sentido crítico e de responsabilidade** - Visando avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica, com sentido crítico e de forma diligente e disponível.-----
 - iii. **Capacidade de expressão e fluência verbal** - Visando 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; -

 - iv. **Motivação** - Visando 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 -----
- b) Os fatores referidos serão valorados por cada membro do júri de acordo com os seguintes: -

- i. O/A candidato/a transmite as suas ideias com assinalável espontaneidade, apresentando um discurso muito bem estruturado, fluente e claro e manifesta assinalável profundidade na abordagem das questões relativamente ao fator considerado – **20 valores**; -----
- ii. O/A candidato/a transmite as suas ideias num discurso bastante fluente, claro e bem estruturado, revelando elevado nível de comunicação e informação a propósito do fator considerado - **16 valores**; -----
- iii. O/A candidato/a consegue transmitir razoavelmente ideias aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado - **12 valores**; -----

- iv. O/A candidato/a, embora conseguindo transmitir algumas ideias a respeito do fator considerado, estas apresentam-se desconexas, confusas, impercetíveis ou contraditórias, relativamente às questões abordadas - **8 valores**; -----

- v. O/A candidato/a não consegue transmitir qualquer ideia a respeito do fator considerado - **4 valores**. -----

- c) A avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores considerados na sua avaliação, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = \frac{[7.2. a)i.] + [7.2. a)ii.] + [7.2. a)iii.] + [7.2. a)iv.]}{4}$$

4

8. Avaliação curricular (AC) -----

- 8.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

- 8.2. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: -----
- a) **A habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----
 - b) **A formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
 - c) **A experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; -----
 - d) **A avaliação do desempenho** relativa ao últimos períodos, não superior a dois biénios, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

b



8.3. Tendo em conta as especiais características do posto de trabalho a ocupar, a **Avaliação Curricular (AC)** será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em que: -----

HA = habilitações académicas; -----

FP = formação profissional; -----

EP = experiência profissional; e -----

AD = avaliação do desempenho. -----

a) As **Habilitações Académicas (HA)** graduar-se-ão de 10 a 20 valores, de acordo com os graus académicos de que os candidatos comprovem ser titulares, nos seguintes termos: -----

- Licenciatura na área de psicologia educacional = 10 valores -----
- Licenciatura e mestrado na área de psicologia educacional = 15 valores -----
- Licenciatura, mestrado e doutoramento na área de psicologia educacional Licenciatura na área = 20 valores -----

b) No fator **Formação Profissional (FP)** englobam-se as ações de formação profissional, comprovadamente frequentadas pelos/as candidatos/as, e diretamente relacionadas com as funções a exercer no posto de trabalho submetido a concurso, nos últimos 5 anos, desde que ministradas nos termos da lei. -----

Não será ponderada a frequência de ações de formação que não importem qualquer mais-valia para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar. -----

i. Tendo em conta as características do posto de trabalho a ocupar, a globalidade da **Formação Profissional (FP)** será avaliada através da classificação obtida nos termos do quadro seguinte:-----

Duração	≤ 25 horas	≥ 26 horas ≤ 50 horas	≥ 51 horas ≤ 100 horas	≥ 101 horas ≤ 150 horas	≥ 151 horas ≤ 200 horas	≥ 201 horas ≤ 250 horas
----------------	------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Classificação (valores)	2	4	6	8	10	12
--------------------------------	---	---	---	---	----	----

Duração	≥ 251 horas ≤ 300 horas	≥ 301 horas ≤ 350 horas	≥ 351 horas ≤ 400 horas	≥ 401 horas ≤ 450 horas	≥ 451 horas ≤ 500 horas	≥ 501 horas ≤ 550 horas
Classificação (valores)	14	16	17	18	19	20

ii. Na ausência de indicação (devidamente comprovada) da duração precisa de cada ação de formação profissional, considerar-se-á um dia como correspondendo a 7 horas e uma ação como correspondendo a 1 dia. -----

c) Na **Experiência Profissional (EP)** ponderar-se-á o desempenho efetivo de Funções, devidamente comprovado, diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliadas pela sua natureza e duração, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{EPG + 3EPE}{4}$$

4

Em que: -----

EPG = Experiência profissional genérica; -----

EPE = Experiência profissional específica. -----

- i. No fator **EPG** considerar-se-á o desempenho efetivo de Funções semelhantes ou diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar; -----
- ii. No fator **EPE** considerar-se-á o desempenho efetivo de Funções, devidamente comprovado, semelhantes ou diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, em instituições de ensino superior públicas. -----
- iii. Os fatores **EPG** e **EPE** serão classificados de acordo com os critérios definidos no quadro seguinte: -----

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES RELEVANTES	CLASSIFICAÇÃO (valores)
Exercício < 1 ano	5
Exercício ≥ 1 anos < 5 anos	10
Exercício ≥ 5 anos < 10 anos	15
Exercício ≥ 10 anos	20

iv. A realização de estágios, quando tenha uma componente de exercício concreto de funções será ponderada no âmbito destes fatores. -----

d) A **Avaliação do Desempenho (AD)**, será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AD = AD_{2017/2018} + AD_{2019/2020/2}$$

Em que: **AD2017/2018 e AD2019/2020** corresponde à avaliação do desempenho obtida nesses períodos, em que os/as candidatos/as tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Nos casos em que, por razões que comprovadamente lhes não sejam imputáveis, os/as candidatos/as não possuam avaliação do desempenho referente ao período a considerar, a valoração mínima a atribuir a esse(s) período(s) corresponde ao limite mínimo de avaliação do desempenho positiva que lhes poderia ter sido atribuída. -----

Nos casos em que, por razões que comprovadamente lhes não sejam imputáveis, os/as candidatos/as não possuam avaliação do desempenho referente ao período a considerar, a valoração mínima a atribuir a esse(s) período(s) corresponde ao limite mínimo de avaliação do desempenho positiva que lhes poderia ter sido atribuída. -----

Nos casos em que, as avaliações obtidas em todos os períodos legais de avaliação considerados sejam (ou se presumam) positivas, a valoração mínima a atribuir ao fator AD é de 9,5 valores. -----

9. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

9.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com o conteúdo que lhes é dado pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro: -----

- a) **Orientação para Resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas; -----
- b) **Orientação para o Serviço Público** - 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 -----
- c) **Planeamento e Organização**: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; ---

9.2. A EAC é da responsabilidade de um técnico especializado e habilitado para o efeito. ----

9.3. A aplicação deste método é individual e confidencial, baseando-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

Entrou-se de seguida no **Ponto Dois** da ordem de trabalhos. -----

O Júri analisou o regime emergente da LTFP e da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atualizada, e tendo presente o posto de trabalho a ocupar e as deliberações já tomadas, aprovou os seguintes documentos, que constituem anexos e partes integrantes da presente ata: -----

Anexo I – Aviso (Extrato) de abertura do procedimento, a publicar em Diário da República e na página eletrónica da FLUL; -----

Anexo II – Aviso integral de abertura do procedimento, a publicar na Bolsa de Emprego Público -----

Anexo III – Modelo de prova de conhecimentos

Anexo IV – Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Anexo V – Ficha de Avaliação Curricular

Pelas dezasseis horas, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão, dela se lavrando a presente ata, escrita em oito páginas, devidamente numeradas, acrescidas de seis anexos, a qual, após lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri em efetividade de funções. -----

O Presidente do júri



(Luis Manuel Lameiro Santos)

O 1.º Vogal Efetivo



(Maria Eduarda Correia Camilo)

O 2.º Vogal Efetivo



(Lilia Maria Feteira da Silva Aguardenteiro Pires)