

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para exercer funções no Gabinete de Apoio Laboratorial - Ciências Químicas da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa

ATA 1

Ao sétimo dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três, pelas dezasseis horas reuniu nas instalações da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (FCUL), o júri, designado pelo Diretor da FCUL, do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal não docente e não investigador da FCUL para exercício de funções no Gabinete de Apoio Laboratorial - Ciências Químicas, na sequência do despacho autorizador de 07 de julho de 2023.

O júri, constituído por Júlia Maria Almeida Marques Alves, que preside, pelo 1.º Vogal Efetivo, Ana Isabel Antunes Tomaz Diniz e pelo 2.º Vogal Efetivo, Anabela de Almeida Pereira, reuniu para elaborar o aviso de abertura (anexo I), nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (de ora em diante designada por Portaria), e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento concursal comum, propondo a seguinte ordem de trabalhos, a qual foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais, específicos e preferenciais 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:
 - Prova de conhecimentos (PC);
 - Avaliação psicológica (AP);
 - Avaliação curricular (AC);
 - Entrevista de avaliação de competências (EAC).
3. Aprovação do aviso de abertura, da prova de conhecimentos, da grelha de avaliação curricular e da grelha da entrevista de avaliação de competências.

1. Definição dos requisitos gerais e 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 Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (de ora em diante designada por LTFP).

No que se refere à definição de requisitos específicos e preferenciais para o posto de trabalho, o júri deliberou por unanimidade:

1.1 Requisitos específicos (obrigatórios):

Titularidade de licenciatura ou equiparado a licenciado em Ciências Químicas, Bioquímicas ou áreas afins, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. No caso de o grau ter sido obtido numa instituição estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação em vigor à data da candidatura.

1.2 Requisitos preferenciais:

- Título habilitacional preferencial: Mestrado ou superior;
- Experiência de trabalho em laboratórios de química e/ou bioquímica;
- Experiência de trabalho em equipamento analítico específico (por exemplo, AAS, DRX, NMR);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador (processamento de texto, folhas de cálculo e criação/edição de apresentações).

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

Relativamente aos métodos de seleção a aplicar, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, serão adotados os seguintes métodos de seleção:
 - Prova de Conhecimentos (PC);
 - Avaliação Psicológica (AP); e
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º 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 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:
 - Avaliação Curricular (AC); e
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

De seguida, 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 aferir o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo constituída por três blocos de questões:

- i. um bloco de 5 (cinco) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos gerais relativos à orgânica e funcionamento da Universidade de Lisboa e da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;

- ii. um bloco de 5 (cinco) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos gerais relativos à Administração Pública;
- iii. um bloco de 15 (quinze) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 1 valor), relativas a questões sobre temas/tópicos específicos da atividade para que é aberto o concurso.

A prova de conhecimentos é escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta apenas da legislação indicada, não sendo permitida a utilização de qualquer tipo de suporte eletrónico. A prova de conhecimentos é efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 60 minutos, e versará sobre os temas a que se reportam a documentação e diplomas que se seguem, 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, cuja legislação é a seguinte:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Despacho Normativo n.º 14/2019, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 90, de 10 de maio, na sua redação atual - Estatutos da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 11913/2021, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 233, de 02 de dezembro - Estatutos da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 602/2022, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 10, de 14 de janeiro - Regulamento Orgânico da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código de Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública.

Bibliografia específica:

- POMBEIRO, A. J. L. O. Técnicas e Operações Unitárias em Química Laboratorial, 4.ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003. ISBN 972-31-0366-4;
- SKOOG, D. A.; WEST, D. M.; HOLLER, F. J.; CROUCH, S. R.. Fundamentals of Analytical Chemistry, 9th ed., Cengage Learning, 2013;
- HORE, P; Nuclear Magnetic Resonance, 2nd ed., Oxford University Press, 2015;
- WEST, A. R., Basic Solid State Chemistry, 2nd ed., John Wiley & Sons, Chichester, 1999;
- Código dos Contratos Públicos;
- Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;

- FREITAS, Luís Conceição - Manual de segurança e saúde do trabalho. 5ª ed. rev. e atualizada. Lisboa: Sílabo, 2022. ISBN 978-989-561-205-5.

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 70% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo expressa até às centésimas, com caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores ou não compareçam à mesma. Em conformidade, o júri elaborou o modelo da prova de conhecimentos, o qual se encontra em anexo II à presente ata, da qual faz parte integrante.

2.2 Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

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

2.3 Entrevista de Avaliação de Competências

A 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 saber:

Orientação para Resultados (OR): Neste parâmetro será apreciada a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Orientação para o Serviço Público (OSP): 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.

Planeamento e Organização (PO): Neste item será apreciada a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Análise da informação e sentido crítico (AISC): Neste item será apreciada a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Iniciativa e Autonomia (IA): Neste item será apreciada a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

Trabalho de equipa e cooperação (TEC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Fórmula classificativa da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores ou não compareçam à mesma e tem uma ponderação de 30% na Classificação Final (CF), sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$EAC = (OR + OSP + PO + AISC + IA + TEC) / 6$$

Em conformidade, o júri elaborou a grelha para a realização da entrevista de avaliação de competências, a qual se encontra em anexo III à presente ata, da qual faz parte integrante.

2.4 Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação (HA);
- b) A formação profissional (FP);
- c) A experiência profissional (EP);
- d) Avaliação do desempenho (AD).

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

Habilitação académica ou nível de qualificação (HA) - Neste parâmetro será apreciada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

Habilitações académicas	Pontuação
Licenciatura	12 valores
Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 valores

Formação profissional (FP) - Neste parâmetro será ponderada a participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato, relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso, realizada nos últimos 5 (cinco) anos, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis.

Este item será valorado até um máximo de 20 (vinte) valores, sendo a valorização atribuída por cada frequência, de acordo com o seguinte:

Tipo de formação (em função do cargo a prover e considerando o período de tempo de 5 anos)	Duração da formação		
	≤ 12 horas	>12 e ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico	1 valores	4 valores	6 valores
Com interesse complementar	0,5 valor	2 valores	3 valores

- Serão consideradas ações “com interesse específico”, as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações “com interesse complementar”, as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item “com interesse complementar”.

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 (últimos 5 anos).

Experiência profissional (EP) - Será avaliado o exercício das funções que se considera contribuir especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, de acordo com as seguintes valorações:

	Com experiência
Experiência profissional inferior a 3 anos	10 valores
Experiência profissional entre 3 e 5 anos	15 valores
Experiência profissional por mais de 5 anos	20 valores

A experiência profissional na área de atuação é valorizada pelas atividades desenvolvidas de acordo com:

- Experiência de trabalho em laboratórios de química e/ou bioquímica;
- Experiência de trabalho em equipamento analítico específico (por exemplo, AAS, DRX, NMR)
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador (processamento de texto, folhas de cálculo e criação/edição de apresentações).

Avaliação do desempenho (AD) - Neste parâmetro será considerada a avaliação final do desempenho do candidato obtida na sua instituição de origem (SIADAP3), referente aos dois últimos biénios, de acordo com as seguintes valorações:

Avaliação Final (SIADAP3) no último biénio	Pontuação P1	Avaliação Final (SIADAP3) no penúltimo biénio	Pontuação P2
1 a 1,999 (Inadequado)	0 valores	1 a 1,999 (Inadequado)	0 valores
2 a 3,999 (Adequado)	12 valores	2 a 3,999 (Adequado)	12 valores
4 a 5 (Relevante)	16 valores	4 a 5 (Relevante)	16 valores
4 a 5 (Excelente)	20 valores	4 a 5 (Excelente)	20 valores
Ano não avaliado, por motivo não imputável ao trabalhador (devidamente comprovado)	12 valores	Ano não avaliado, por motivo não imputável ao trabalhador (devidamente comprovado)	12 valores
Cada período com avaliação positiva, em atividade diferente à do posto de trabalho para que é aberto o concurso, será pontuado com 12 valores (em caso de avaliação negativa, ou seja, de Inadequado, o candidato será pontuado com 0 valores)	12 valores	Cada período com avaliação positiva, em atividade diferente à do posto de trabalho para que é aberto o concurso, será pontuado com 12 valores (em caso de avaliação negativa, ou seja, de Inadequado, o candidato será pontuado com 0 valores)	12 valores
Candidato sem avaliações de desempenho	10 valores	Candidato sem avaliações de desempenho	10 valores

$$AD = \frac{P1+P2}{2}$$

2

Fórmula classificativa da avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e tem uma ponderação de 70% na Classificação Final (CF), sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

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

4

Em conformidade, o júri elaborou a grelha para a realização da avaliação curricular, a qual se encontra em anexo IV à presente ata, da qual faz parte integrante.

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, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 do artigo 23.º da Portaria.

3.2 É excluído do procedimento os candidatos que: a) obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; b) tenham obtido a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica.

3.3 Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria.

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 24.º da Portaria.

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 tratar, foi a reunião dada por encerrada e da mesma lavrada a seguinte ata, que, achada em conformidade, vai ser assinada por todos os presentes.

Júri

Presidente


(Júlia Maria Almeida Marques Alves)

1.º Vogal Efetivo


(Ana Isabel Antunes Tomaz Diniz)

2.º Vogal Efetivo


(Anabela de Almeida Pereira)

Anexos: os mencionados