

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para exercer funções na Área de Estudos, Planeamento e Qualidade da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa

ATA 1

Ao décimo terceiro dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três, pelas dez 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 na Área de Estudos, Planeamento e Qualidade, na sequência do despacho autorizador de 13 de julho de 2023.

O júri, constituído por Hugo Alexandre Tavares Miranda, que preside, pelo 1.º Vogal Efetivo, Rebeca Maria Cantos de Atougua 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 nas áreas da Matemática Aplicada, Estatística, Ciência de Dados 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:

1. Experiência ao nível da produção de indicadores e tratamento de dados;
2. Bons conhecimentos ao nível de sistemas de informação e bases de dados;
3. Conhecimentos de ferramentas de Business Intelligence (preferencialmente Power BI);
4. Conhecimentos de Excel avançado;
5. Conhecimentos de R;
6. Conhecimentos genéricos de Programação.

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 caraterizadora 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 20 (vinte) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores), 2 (duas) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 1 valor) e 1 (uma) pergunta de desenvolvimento (a resposta será valorizada até 3 valores) relativas a questões sobre temas/tópicos específicos da atividade para que é aberto o concurso.

A prova de conhecimentos é escrita, sem consulta de legislação/documentação, de natureza teórica e de realização individual. A prova de conhecimentos é efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 90 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:

- Murteira, B. et al (2002) – Introdução à Estatística, McGraw Hill. De Portugal. (Cap. 1, Cap.7 – secção 7.5, Cap. 8 – secções 8.5, 8.6 e 8.7 e Cap. 9)
- Ralph Kimball e Margy Ross, The data warehouse toolkit: the complete guide to dimensional modeling, Wiley, 2002 (Cap. 1 e Cap. 2)
- Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto, na sua redação atual - Aprova o regime jurídico da avaliação do ensino superior
- Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na sua redação atual - Aprova o regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior
- Microsoft Excel

- Microsoft Power BI
- Linguagem R

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:

1. Motivação para o exercício das funções
2. Capacidades técnicas e funcionais
 - 2.1. Experiência ao nível da produção de indicadores e tratamento de dados
 - 2.2. Bons conhecimentos ao nível de sistemas de informação e bases de dados
 - 2.3. Conhecimentos de ferramentas de Business Intelligence (preferencialmente Power BI)
 - 2.4. Conhecimentos de Excel avançado
 - 2.5. Conhecimentos de R
 - 2.6. Conhecimentos genéricos de Programação
 - 2.7. Outros conhecimentos específicos para o exercício da função
3. Competências
 - 3.1. Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
 - 3.2. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
 - 3.3. Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
 - 3.4. Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

3.5. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

4. Outras Competências

4.1. Capacidade de expressão e fluência verbal

4.2. Capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas

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) para candidatos a que se aplique o método de seleção do ponto 2 da alínea a),

- 40% na Classificação Final (CF) para candidatos a que se aplique o método de seleção do ponto 2 alínea b),

sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

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 na área	14 valores
Pós-Graduação na área	15 valores
Mestrado na área	16 valores
Doutoramento na área	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 1) e 2)	Com experiência 1) a 4)	Com experiência 1) a 6)
Experiência profissional inferior a 3 anos	12 valores	14 valores	16 valores
Experiência profissional entre 3 e 5 anos	14 valores	16 valores	18 valores
Experiência profissional por mais de 5 anos	16 valores	18 valores	20 valores

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

1. Experiência ao nível da produção de indicadores e tratamento de dados
2. Bons conhecimentos ao nível de sistemas de informação e bases de dados
3. Conhecimentos de ferramentas de Business Intelligence (preferencialmente Power BI)
4. Conhecimentos de Excel avançado
5. Conhecimentos de R
6. Conhecimentos genéricos de Programação

Avaliação do desempenho (AD) - Neste parâmetro será considerada a avaliação final do desempenho do candidato obtida na sua instituição de origem (SIADAP3), referente aos 2 (dois) últimos biénios, de acordo com as seguintes valorações:

Avaliação Final (SIADAP3) nos últimos 2 (dois) biénios	Pontuação
Desempenho excelente	20 valores
Desempenho relevante	16 valores
Desempenho adequado	12 valores
Desempenho inadequado	0 valores
Sem avaliação	10 valores
Biénio 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 concurso, será pontuado com 12 valores (em caso de avaliação negativa, ou seja, de inadequado, o candidato será pontuado com 0 pontos)	12 valores ou 0 valores (consoante o caso)

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 60% 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

1.º Vogal Efetivo

(Hugo Alexandre Tavares Miranda)

(Rebeca Maria Cantos de Atougua)

2.º Vogal Efetivo

(Anabela de Almeida Pereira)

Anexos: os mencionados