

**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 da Terra da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa**

**ATA 1**

Ao trigésimo dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu nas instalações da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (CIÊNCIAS ULisboa) o júri, designado pelo Subdiretor da CIÊNCIAS ULisboa, Professor Doutor Jorge Manuel Rodrigues de Sancho Relvas, 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 CIÊNCIAS ULisboa para exercício de funções no Gabinete de Apoio Laboratorial - Ciências da Terra, na sequência do despacho autorizador de 30 de julho de 2024.

O júri, constituído por Vera Paio Lopes dos Santos, que preside, pelo 1.º Vogal Suplente, Susana Patrícia Braz Gonçalves, em substituição do 1.º Vogal Efetivo, ausente por impedimento 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, específicos e preferenciais 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 ou grau académico superior numa das seguintes áreas de estudo da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Licenciatura em Geologia ou área afim (código CNAEF: 443 Ciências da Terra), 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:

- Licenciatura na área das Ciências da Terra/Geologia e/ou Mestrado na área das Ciências da Terra/Geologia e/ou Doutoramento na área das Ciências da Terra/Geologia.
- Experiência em técnicas laboratoriais para caracterização de amostras geológicas, preferencialmente sedimento e solo e/ou água;
- Experiência de trabalho de campo com manuseamento de instrumentação para recolha de sedimento e solo e água (superficial e/ou subterrânea) e medição de parâmetros in situ.
- Experiência de utilização de equipamentos Global Navigation Satellite System (GNSS).
- Capacidade de organização;
- Domínio de inglês escrito e falado;
- Competências na área de informática na ótica do utilizador.

## 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 estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:
  - 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 máxima de 1 valor), relativas a questões sobre temas/tópicos específicos da atividade para que é aberto o concurso, cobertos pela Bibliografia Específica e que a seguir se indicam:
  - Técnicas laboratoriais e de campo básicas;
  - Princípios subjacentes às metodologias envolvidas na preparação/processamento de amostras geológicas para análises sedimentares, geotécnicas e hidrogeológicas;
  - Objetivos gerais, potencialidades e limitações dos métodos e estudos em causa.

A prova de conhecimentos é escrita, com possibilidade de consulta de documentação ou legislação apenas em suporte papel, não sendo permitida a utilização de qualquer tipo de suporte eletrónico, 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:

- TUCKER, M. (1988) - Techniques in sedimentology. Blackwell, London, 394p.
- GALE, S. & HOARE, P: (1991) - Quaternary sediments. Belhaven Press, London, 323 p;
- DAS, B.M. (2008) Soil Mechanics Laboratory Manual. Oxford University Press, USA, 432 p;
- Decreto-Lei n.º 152/2017, publicado em Diário da República, 1.ª Série, n.º 235, de 07 de dezembro. - Consumo Humano;

- Decreto-Lei n.º 236/1998, publicado em Diário da República, 1.ª Série-A, n.º 176, de 01 de agosto. - Qualidade da água;
- Decreto-Lei n.º 208/2008, publicado em Diário da República, 1.ª Série, n.º 209, de 28 de outubro. - Avaliação do estado químico da água subterrânea;
- Decreto-Lei n.º 77/2006, publicado em Diário da República, 1.ª Série-A, n.º 64, de 30 de março. - Substâncias prioritárias;
- Decreto-Lei n.º 23/2016, publicado em Diário da República, 1.ª Série, n.º 107, de 3 de junho. - Substâncias radioactivas;
- Parron, L. M., Muniz, D. H. de F. e Pereira, C. M. (2011) - Manual de procedimentos de amostragem e análise físico-química de água. Embrapa Florestas, Colombo, PR, Brasil. 67p. ISSN 1980-3958; 232;
- Seeber, G. (2003) - Satellite Geodesy. Berlin, New York: De Gruyter. 12nd Edition, SBN 3110175495 <https://doi.org/10.1515/9783110200089>.

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

**Adaptação e Melhoria Contínua (AMC):** Neste item será apreciada a capacidade se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

**Iniciativa e autonomia (IA):** Neste parâmetro será apreciada a capacidade para atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

**Otimização de recursos (OR):** Neste parâmetro será apreciada a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

**Trabalho de equipa e cooperação (TEQ):** Neste item será apreciada a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

**Relacionamento interpessoal (RI):** Neste parâmetro será apreciada a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

#### **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:

$$EAC = (OpR + AMC + IA + OR + TEQ + RI) / 6$$

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	Titularidade de licenciatura ou equiparado ou grau académico superior numa das seguintes áreas de estudo da CNAEF, de 16 de março: Licenciatura em Geologia ou área afim (código CNAEF: 443 Ciências da Terra)
Licenciatura ou 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 lugar 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	2 valores	4 valores	6 valores
Com interesse complementar	1 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 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	16 valores
Experiência profissional entre 3 e 5 anos	18 valores
Experiência profissional por mais de 5 anos	20 valores

A experiência profissional na área de atuação é valorizada pelas atividades desenvolvidas de acordo a experiência profissional comprovada em:

- Experiência em técnicas laboratoriais para caracterização de amostras geológicas, preferencialmente sedimento e solo e/ou água;
- Experiência de trabalho de campo com manuseamento de instrumentação para recolha de sedimento e solo e água (superficial e/ou subterrânea) e medição de parâmetros in situ;
- Experiência de utilização de equipamentos Global Navigation Satellite System ( GNSS ).

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

<b>Avaliação Final nos dois últimos biénios</b>	<b>Pontuação</b>
1 a 1,999 (Inadequado)	0 valores
2 a 3,999 (Adequado)	14 valores
4 a 5 (Relevante)	17 valores
4 a 5 (Excelente)	20 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
Candidato sem avaliações de desempenho	10 valores

#### **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** São excluídos 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; c) não compareçam a um dos métodos de seleção.

**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 Suplente

\_\_\_\_\_  
(Vera Paio Lopes dos Santos)

\_\_\_\_\_  
(Susana Patrícia Braz Gonçalves)

2.º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
(Anabela de Almeida Pereira)

Anexos: os mencionados