ATA N.º 1

do Júri do procedimento concursal de recrutamento de um Assistente Técnico para a Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos

Aos três dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas dezasseis horas e quarenta e cinco minutos, reuniu no Gabinete 9, piso 3, Bloco Serviços, o Júri designado por despacho de 26 de maio de 2023, do Senhor Presidente do ISCSP-ULisboa, Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto, constituído por Fernando Humberto Santos Serra, Vice-Presidente do ISCSP-ULisboa, o qual presidiu, Patrícia Baptista Dias Tavares, Coordenadora do Núcleo de Recursos Humanos da Área Administrativa e Financeira do ISCSP-ULisboa, 1.º vogal efetivo e Sílvia Marisa Rodrigues Máximo Vicente, Coordenadora da Área de Avaliação e Garantia da Qualidade do ISCSP-ULisboa, 2.º vogal efetivo, no âmbito do procedimento concursal comum, tendente ao recrutamento de **um posto de trabalho da carreira de Assistente Técnico** do Mapa de Pessoal do ISCSP-ULisboa, para a **Área Administrativa e Financeira - Núcleo de Recursos Humanos**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

No âmbito das competências que lhe são atribuídas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aberta a sessão, o Júri iniciou os trabalhos com o objetivo de deliberar e ratificar os termos e as condições de avaliação das candidaturas, nomeadamente os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, de acordo com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da referida Portaria n.º 233/2022.

Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e como requisitos específicos são definidos os seguintes: ser detentor do 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são:

1. Métodos de seleção e valorização a utilizar são:
   1.1. Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:
      a) **Prova de Conhecimentos** (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, com uma ponderação de **70%**, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá as seguintes condições:
         i. Será um teste escrito, de realização individual, com questões de escolha múltipla, sem consulta, com a duração de 75 minutos, com 15 minutos de tolerância;
         ii. As questões incidirão sobre os temas constantes do Anexo I à presente Ata;
         iii. Para a sua realização os candidatos deverão ser portadores de documento de identificação pessoal válido, sob pena de não poderem realizar a prova, devendo comparecer na sala 15 minutos antes da hora de início da prova, não sendo admitida a entrada após o início da mesma.

      b) **Avaliação Psicológica** (AP), a realizar por entidade especializada, destinada a avaliar se as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos são adequadas ao exercício da função. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

      c) **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função com uma ponderação de **30%**. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que

traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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.

Para uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por forma a fazer melhores escolhas e recrutar os trabalhadores mais aptos, o Júri deliberou que será aplicado aos candidatos admitidos, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

1.2. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado:

a) **Avaliação curricular** (AC), incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa. Com uma ponderação de **60%**, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A sua classificação é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

i. Habilitação Académica (HA) — neste parâmetro será ponderada a habilitação académica, onde se pondera a titularidade de nível académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da seguinte forma:
HA superior à legalmente exigida: 20 pontos;
HA legalmente exigida: 16 pontos;

ii. Formação Profissional (FP) – neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e seminários relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.
Só serão considerados os valores agregados de horas das ações de formação consideradas relevantes, realizadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:
FP superior a 60 horas: 20 pontos;
FP entre 30 horas e 59 horas: 16 pontos;
FP entre 20 horas e 29 horas: 14 pontos;
FP inferior a 20 horas: 10 pontos;
Sem formação profissional: 0 pontos.

iii. Experiência profissional (EP) – neste parâmetro será avaliado o exercício de funções que se considera contribuírem especialmente para o aumento da experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, mediante a entrega de documento comprovativo discriminativo do conteúdo funcional desenvolvido, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:
EP superior a 48 meses: 20 pontos;
EP entre 24 meses e 36 meses: 16 pontos;
EP entre 12 meses e 23 meses: 14 pontos;
EP entre 6 meses e 11 meses: 10 pontos;
Sem experiência profissional: 0 pontos.

iv. Avaliação de Desempenho (AD) – este parâmetro incidirá no último período de avaliação, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, de acordo com o seguinte:
AD relevante com reconhecimento de mérito: 20 pontos;
AD relevante: 16 pontos;

AD adequado: 12 pontos;
AD inadequado: 8 pontos;
Caso o candidato não possua avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 pontos, desde que devidamente justificado o motivo que determinou a ausência da mesma.

v. A nota final da avaliação curricular (AC) é calculada pela seguinte fórmula:

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

b) **Entrevista de Avaliação das Competências** (EAC), visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com uma ponderação de **40%**. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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 classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Os candidatos que reunirem as condições referidas n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podem afastar os métodos legalmente previstos declarando no ponto 6 do formulário de candidatura, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do Júri.

O Júri

Presidente	**1.º Vogal**	**2.º Vogal**
Fernando Serra	Patrícia Tavares	Sílvia Vicente

ANEXO I

Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimentos - Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira geral de Assistente Técnico

Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos

I — Geral:

Constituição da República Portuguesa.

II — Atividade Administrativa:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes);
Sistema Remuneratório da Administração Pública – Carreiras gerais;
Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada);
Regulamento do procedimento concursal (Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro);
Novo Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na versão atualizada).

III — Ensino Superior/Universidade de Lisboa:

Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro);
Código de Conduta e Boas Práticas (Despacho Reitoral n.º 6441/2015, de 27 de maio, publicado no D.R., 2.ª série n.º 111 de 9 de junho, com a alteração constante da Declaração de Retificação n.º 650/2015, publicada no D.R., 2.ª série n.º 148 de 31 de julho);
Estatutos da Universidade de Lisboa (Despacho Normativo n.º 14/2019, publicado no DR 2.ª série, n.º 90, de 10 de maio, com as alterações do Despacho Normativo n.º 8/2020, publicado no DR 2.ª série, n.º 150, de 4 de agosto);
Estatutos do ISCSP, homologados pelo Despacho n.º 1631/2022 do Reitor da Universidade de Lisboa, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 28, de 9 de fevereiro;
Estatuto da Carreira Docente Universitária - ECDU (na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto e Lei n.º 8/2010, de 13 de maio).

IV — Legislação Específica

Código do Trabalho (Lei n.º 7/2020, de 12 de fevereiro, na redação atual);
Política de Privacidade do ISCSP:
(https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/institucional/docentes/legislacao-e-regulamentacao/privacidade)

INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

1 postos de trabalho afeto à Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos do ISCSP-ULisboa

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) Método de seleção a aplicar aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora dos postos de trabalho		
Nome:		
Habilitação Académica (HA) Ser detentor do 12.º anos de escolaridade		
HA superior à legalmente exigida	20	
HA legalmente exigida	16	
Pontuação HA *(20 pontos)*		**0,00**
Formação Profissional (FP) Formação Profissional relevante realizadas nos últimos 5 anos, devidamente comprovados (Cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e seminários relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função)		
FP superior a 60 horas	20	
FP entre 30 horas e 60 horas	16	
FP entre 20 horas e 30 horas	14	
FP inferior a 20 horas	10	
Sem formação profissional	0	
Pontuação FP *(20 pontos)*		***0,00***
Experiência Profissional (EP) Exercício de funções que se considera contribuírem especialmente para o aumento da experiência profissional no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade		
EP superior a 48 meses	20	
EP entre 24 meses e 36 meses	16	
EP entre 12 meses e 23 meses	14	
EP entre 6 meses e 11 meses	10	
Sem experiência profissional	0	
Pontuação EP *(20 pontos)*		***0,00***

Avaliação de Desempenho (AD) Incidirá no último período de avaliação, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho		
AD relevante com reconhecimento de mérito	20	
AD relevante	16	
AD adequado	12	
Sem avaliação de desempenho (desde que devidamente justificado o motivo que determinou a ausência da mesma)	10	
AD inadequado	8	
	Pontuação AD *(20 valores)*	***0,00***
	Pontuação Final Avaliação Curricular	***0,00***

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO - CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

1 posto de trabalho afeto à Área Administrativa e Financeira – Núcleo de Recursos Humanos do ISCSP-ULisboa

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO				
Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
4	8	12	16	20

Nome:

COMPETÊNCIA	**QUESTÕES**	**REVELA/ NÃO REVELA**	**CLASSIFICAÇÃO**
Análise da Informação e Sentido Crítico			
Organização e método de trabalho			
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço			
Comunicação			
Relacionamento Interpessoal			

RESULTADO FINAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (E.A.C.)		
Análise da Informação e Sentido Crítico	***0***	***0***
Organização e método de trabalho	***0***	***0***
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	***0***	***0***
Comunicação	***0***	***0***
Relacionamento Interpessoal	***0***	***0***
Pontuação Final E.A.C.		***0***