

ATA N.º 1

do Júri do procedimento concursal de recrutamento de um Assistente Técnico para a Área de Estudos Pós-Graduados

Aos dezoito dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu na sala de reuniões da Área de Estudos Pós-Graduados, piso 1, Bloco Serviços, o Júri designado por despacho de 10 de maio de 2024, do Senhor Presidente do ISCSP-ULisboa, Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto, constituído por Ana Paula Ventura Ferreira, Vice-Presidente da Área Académica, a qual presidiu, João Henrique Mendes Conde, Coordenador da Área de Estudos Pós-Graduados do ISCSP-ULisboa, como 1.º vogal efetivo e Tiago Miguel Patrício Gonçalves, Coordenador do Núcleo de Apoio aos Mestrados e Doutoramentos da Área de Estudos Pós-Graduados do ISCSP-ULisboa, como 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 de Estudos Pós-Graduados**, 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 carácter 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

Ana Paula Ferreira

João Conde

Tiago Gonçalves

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 de Estudos Pós-Graduados

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, com as alterações vigentes).

III — Ensino Superior/Universidade de Lisboa:

Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, com as alterações vigentes);

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 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, alterados pelo Despacho n.º 996/2024 do Reitor da Universidade de Lisboa, publicado no D.R., 2ª série, n.º 18, de 25 de janeiro.

IV — Legislação Específica

Regulamento Geral dos Cursos do 2.º Ciclo de Estudos do ISCSP (Regulamento n.º 247/2024, de 1 de março);

Regulamento Geral dos Cursos do 3.º Ciclo de Estudos do ISCSP (Regulamento n.º 1202/2023, de 9 de novembro, com as alterações vigentes);

Regulamento de Avaliação de Conhecimentos e Competências do II ciclo de estudos do ISCSP (Regulamento n.º 877/2022, de 14 de setembro);

Regulamento de avaliação de conhecimentos e competências dos cursos do III ciclo de estudos do ISCSP (Regulamento n.º 878/2022, de 14 de setembro);

Regulamento de Creditação de Experiências Profissionais e Formações Académicas do ISCSP (Regulamento n.º 1169/2023, de 31 de outubro);

Regulamento de Matrículas e Propinas do ISCSP (Regulamento n.º 801/2022, de 18 de agosto);

Regime Jurídico dos Graus e Diplomas do Ensino Superior (Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de março, com as alterações vigentes);

Regime Jurídico da Avaliação da Qualidade do Ensino Superior (Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto, com as alterações vigentes);

Regime dos procedimentos de avaliação e de acreditação das instituições de ensino superior e dos seus ciclos de estudos (Regulamento n.º 392/2013, de 16 de outubro).