



Ata nº 1

Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o Preenchimento de um Assistente Operacional da Carreira Geral de Assistente Operacional, para ocupar um Posto de Trabalho nos Serviços Gerais da Área Administrativa, conforme caracterização do Mapa de Pessoal da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa

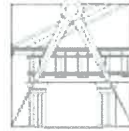
Aos doze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, reuniu o júri do concurso para o preenchimento de um posto de trabalho de na categoria de Assistente Operacional da Carreira Geral de Assistente Operacional, para os Serviços Gerais, conforme Caracterização do Mapa de Pessoal da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa, constituído pela Presidente do Júri, Dr^a Maria Isabel Praça de Almeida (Coordenadora da Área Administrativa da Faculdade de Arquitetura da ULisboa) e pelos vogais efetivos Alda Maria Rodrigues Pereira Costa (Encarregada Operacional dos Serviços Gerais, Faculdade de Arquitetura da Ulisboa) e Luísa Maria Borges Rodrigues Fialho (Assistente Operacional da Faculdade de Arquitetura da ULisboa), nomeado por Despacho do Presidente da Faculdade em 2 de março de 2021 -----

A reunião do júri tem como objetivo proceder à fixação dos critérios e métodos de seleção dos candidatos ao concurso, que são os seguintes: -----

I. Candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e se colocados em situação de requalificação, que exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica por tempo indeterminado, que exerçam atividades idênticas às publicitadas, realizarão os seguintes métodos de seleção: Avaliação curricular (AC), Entrevista de Avaliação de competências (EAC) e Entrevista de Seleção Profissional (EPS) eliminatórios *de per si*. -----

1º - Avaliação curricular - valoração de 45% - A avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional, e a avaliação de desempenho, nos seguintes termos: -----

Ad
S



FACULDADE DE ARQUITETURA
UNIVERSIDADE DE LISBOA

a) A habilitação académica deve ser certificada por entidades competentes; -----

b) A formação profissional será avaliada considerando as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

c) A experiência profissional será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; -----

d) A Avaliação de desempenho terá em conta o último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -

A avaliação curricular é composta pelos seguinte elementos: -----

$AC = (HA) + (FP) + (EP) + (AD)$

Em que: -----

AC = Avaliação curricular; -----

HA = Habilitação académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD= Avaliação de Desempenho. -----

E em que: -----

(HA) Habilitações académicas (até 20 valores): -----

Licenciatura = 20 valores; -----

(FP) Formação Profissional (até 20 valores):-----

A formação profissional será avaliada de acordo com a seguinte formula, considerados os valores agregados de horas das ações de formação consideradas relevantes:-----

$FP = 0,05 * N$, em que N= número de horas de formação considerada relevante.-----

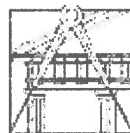
Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.-----

< 20 horas – 10 valores; -----

De 20 a 40 horas - 12 valores; -----

De 41 a 60 horas - 14 valores; -----

De 61 a 70 horas – 16 valores; -----



AB
J

De 71 a 80 horas – 18 valores; -----

>81 horas – 20 valores.-----

Não são considerados cursos ou ações de formação que não tenham interesse para o Serviço e funções a executar. -----

(EP) Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.-----

O fator EP é constituído por dois subfatores.-----

Será avaliado o exercício de determinadas funções (F) que se considera contribuir para o aumento da experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se a experiência comprovada em:-----

Apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;

Assegurar todo o apoio e acompanhamento nas atividades letivas sempre que solicitado pelos docentes;

Controlar e coordenar a utilização dos espaços e material didático que lhe está afeto;

Proceder ao acompanhamento técnico dos discentes, no que concerne a execução de trabalhos, no âmbito das unidades curriculares;

Proceder ao acompanhamento e zelar pela arrumação e limpeza do espaço que lhe está afeto;

A pontuação do subfator (F) resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas identificadas em que o candidato possui experiência de desempenho efetivo, expresso num valor numérico de 1 a 5.-----

A EP será ainda classificada tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções --- na área para a qual é aberto o presente procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:-----

<3 anos – 0,4-----

>3 anos e até 6 anos – 0,6-----

>6 anos e até 9 anos – 0,8-----

>15 anos – 1-----

A pontuação a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EP = \frac{(20 * F) * T}{5}$$



(AD) Avaliação de Desempenho (até 20 valores): -----

A valorização deste item é relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, pelo que será efetuada a média das três avaliações obtidas para efeitos de concurso, sendo que a uma média ponderada de 5 valores corresponde 20 valores, a uma média ponderada entre 4 e 4,99 corresponde 18 valores e a uma média ponderada entre 3 e 3,99 corresponde 16 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

Conversão da escala do SIADAP (a partir de 2004) para a escala de 0 a 20.-----

$$AD = (Av. Desemp * 20) / 5$$

Em que:

Av. Desemp = Média das três últimas avaliações de desempenho, de acordo com o SIADAP.--

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

$$AC = \frac{AH + (2 * FP) + (3 * EP) + AD}{7}$$

7

2º - Entrevista de avaliação de competências (EAC) – valoração de 25%: -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente através de descrições de situações vivenciais pelos candidatos, em contextos similares. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, a elaborar, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Este guião está associado a uma grelha de avaliação individual a elaborar, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

3º - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – valoração de 30% - É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, a elaborar, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente



Alf
S

definido. Este guião está associado a uma grelha de avaliação individual a elaborar, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, de acordo com os seguintes fatores e critérios:-----

Em que:-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

SC = sentido crítico-----

M = motivação-----

EFV = expressão e fluência verbais-----

QEP= qualidade da experiência profissional-----

Correspondendo:-----

SC= (Sentido Crítico):-----

- Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções = 4 valores;-----
- Quando, perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação = 8 valores;-----
- Quando fundamente e argumente satisfatoriamente as soluções para desenvolvimento das situações apresentadas = 12 valores;-----
- Quando fundamente e argumente com convicção e satisfatoriamente as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas = 16 valores;-----
- Quando fundamente e argumente com lógica e convicção as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.= 20 valores;-----

M= (Motivação):-----

Neste fator consideram-se os níveis: 1º. (20 valores), 2º. (16 valores), 3º. (12 valores), 4º. (8 valores), e 5º. (4 valores), conforme os interesses e motivações dos candidatos forem consideradas de nível equivalente a Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente.-----

EFV= (Expressão e Fluência Verbais):-----

- Sem capacidade de expressão verbal = 4 valores;-----
- Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e síntese = 8 valores;---
- Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese, com de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível=12 valores;-----



- Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e com transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível = 16 valores;-----
- Evidência desenvolvidas, capacidades de análise e de síntese, excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível = 20 valores.-----

Classificação Final – a classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC * 45\%) + (EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

II. Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, os candidatos com vínculo de emprego a termo ou sem vínculo de emprego previamente constituído realizarão, os seguintes métodos de seleção: Prova de conhecimentos (PC) Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), eliminatórios *de per si*:-----

1º - Prova de conhecimento (PC) – valoração de 45% - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções em causa. A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, com duração máxima de uma hora e trinta minutos. É valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será efetuada em suporte papel, de realização individual, não sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, nem autorizada a utilização de telemóveis e computadores portáteis, sendo composta por um grupo de 40 (quarenta) perguntas de escolha múltipla (EM), com 4 (quatro) opções, em que apenas umas das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, em que, os candidatos devem assinalar apenas uma resposta classificada com 0,5 valores; Cada resposta errada, ausência de resposta ou indicação de mais de que uma resposta, corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores nessa questão.-----

A prova incidirá sobre as seguintes temáticas e legislação:-----

Temáticas: Orgânica da ULisboa e da FAULisboa; Regime geral do Trabalho em Funções Públicas; Código de Trabalho; Estatuto da Carreira Docente Universitária; Sistema Integrado de



ADA
S

Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; O Procedimento Administrativo; O Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior; COVID-19-Coronavírus.

Legislação: Despacho Normativo n.º 1-A/2016, de 1 de março (Estatutos da ULisboa); Despacho n.º 305/2018, de 5 de janeiro (Estatutos da FAULisboa); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12/02, na atual redação; Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, e pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio; Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na atual redação; Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07/01, na sua redação atual; Lei n.º 62/2007, de 10/09, as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 251/2012, de 23 de novembro; Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13/03 na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01; Constituição da República; Lei do Orçamento do Estado em Vigor.-----

2º - Avaliação Psicológica (AP) – valoração de 25% - visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho a ocupar, tendo como referência um perfil de competências, a definir. É elaborada uma ficha individual por cada candidato contendo a indicação das aptidões, e ou competências avaliadas, com o nível atingido em cada uma delas, e o resultado final obtido. -----

Este método comporta duas fases, a primeira fase é valorada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não Apto”. A segunda fase através dos níveis classificativos de -----

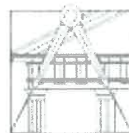
Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

3º - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – valoração de 30% - É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, a elaborar, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Este guião está associado a uma grelha de avaliação individual a elaborar, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, de acordo com os seguintes fatores e critérios:-----

Em que:-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----



Handwritten signature in blue ink.

SC = sentido crítico-----

M = motivação-----

EFV = expressão e fluência verbais-----

QEP= qualidade da experiência profissional-----

Correspondendo: -----

SC= (Sentido Crítico):-----

- Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções = 4 valores;-----
- Quando, perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação = 8 valores;-----
- Quando fundamente e argumente satisfatoriamente as soluções para desenvolvimento das situações apresentadas = 12 valores;-----
- Quando fundamente e argumente com convicção e satisfatoriamente as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas = 16 valores;-----
- Quando fundamente e argumente com lógica e convicção as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.= 20 valores;-----

M= (Motivação):-----

Neste fator consideram-se os níveis: 1º. (20 valores), 2º. (16 valores), 3º. (12 valores), 4º. (8 valores), e 5º. (4 valores), conforme os interesses e motivações dos candidatos forem consideradas de nível equivalente a Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente.-----

EFV= (Expressão e Fluência Verbais):-----

- Sem capacidade de expressão verbal. = .4 valores ;-----
- Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e síntese = 8 valores;--
- Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese, com de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.=.12 valores;-----
- Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e com transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível = 16 valores;-----
- Evidência desenvolvidas, capacidades de análise e de síntese, excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível = 20 valores;-----



QEP= (Qualidade da Experiência Profissional):-----

- Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer = 10 valores;-----
- Revela experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções conjugadas com alguns conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer = 12 valores;-----
- Revela experiência e variedade, com profundidade, em atividades relevantes para o exercício das funções conjugadas com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer = 16 valores;-----
- Revela grande variedade, com profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções conjugadas com os conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer = 20 valores.-----

Classificação Final – a classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (PC * 45\%) + (AP * 25\%) + (EPS * 30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica;-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório e são excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para o método seguinte. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção (os resultados obtidos nos diferentes métodos de seleção que utilizem diferentes escalas de classificação são convertidos para a escala de 0 a 20. -----



A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes. Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01-----

O recrutamento é feito nos termos do artigo 29º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01-----

As atas das reuniões do júri do concurso, sempre que solicitadas pelos candidatos, serão facultadas aos mesmos. -----

A relação de candidatos admitidos e a lista de classificação final serão afixadas para consulta, no átrio do Edifício 2 da Faculdade de Arquitetura, sita na Rua Sá Nogueira, Pólo Universitário, Alto da Ajuda – 1349-063 LISBOA e serão publicados na página oficial da Faculdade de Arquitetura (www.fa.ulisboa.pt).-----

A exclusão do procedimento será notificada aos interessados nos termos do artigo 22º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01-

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada por encerrada pelas 16 horas e trinta minutos, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Presidente do Júri

Os Vogais Efetivos,

Dr.ª Maria Isabel Almeida

(Coordenadora da Área Administrativa FA)

Alda Maria Rodrigues Pereira Costa

(Encarregada Operacional dos Serv. Gerais da FA)

Luisa Maria Borges Rodrigues Fialho

(Assistente Operacional dos Serv. Gerais da FA)



FACULDADE DE ARQUITETURA
UNIVERSIDADE DE LISBOA