



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, para o Gabinete de Responsabilidade Social (GRS)

ATA N.º 1

No dia 10 do mês de março de dois mil e vinte e dois, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniu, nas instalações da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, sitas na Alameda da Universidade, Cidade Universitária, em Lisboa, na sequência de despacho autorizador do Diretor, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente técnico do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, para o exercício de funções no **Gabinete de Responsabilidade Social (GRS)**.-----

Composição e identificação do Júri:-----

Presidente — Dr.ª Cândida Machado, Diretora Executiva da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.-----

1.º Vogal Efetivo — Dr.ª Paula Moraes, Técnica Superior do Gabinete de Apoio à Gestão da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;-----

2.º Vogal Efetivo — Dr. Paulo Lopes, Técnico Superior do Gabinete de Apoio à Gestão da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;-----

1.º Vogal Suplente — Dr.ª Vanessa Pelerigo, Técnica Superior do Gabinete de Apoio à Gestão da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;-----

2.º Vogal Suplente — Dra. Rosa Guerreiro, Coordenadora do Secretariado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;-----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- Definição dos métodos de seleção a utilizar;-----
- Sistema de classificação final;-----
- Elaboração do aviso de abertura do concurso.-----

1. Métodos de seleção

De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, (doravante designada por Portaria), o júri deliberou aplicar como métodos de

aw

f CH



seleção obrigatórios ali previsto e que são: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho e não afastem, por escrito, a aplicação do mesmo, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação 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) e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

1.1. Valoração e critérios dos métodos de seleção

a) Prova de conhecimentos (PC)

b) Classificação e ponderação

A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na classificação final. -----

1.1.1. Estrutura da prova

A prova tem a duração de 90 minutos, assumir-se-á a forma escrita, em suporte de papel, numa única fase, sendo permitida a consulta de legislação não anotada, exclusivamente em suporte de papel. A prova terá um bloco de perguntas de escolha múltipla, e um bloco com perguntas de desenvolvimento. O primeiro bloco será composto por 20 (vinte) perguntas de resposta múltipla, correspondendo a 0,5 valor cada uma. O segundo bloco será composto por duas perguntas de desenvolvimento, sendo uma correspondente a 4 valores e a outra pergunta correspondente a 5 valores. Será ainda ponderada a expressão escrita e a apreciação global das respostas, com 1 valor. -----

1.1.2. Temática e bibliografia

O júri definiu a temática da prova de conhecimentos identificando os temas a abordar, e organizou a bibliografia que considera necessária para a sua preparação, para inclusão no aviso de abertura do concurso. Estes elementos surgem respetivamente, no **anexo I** e da minuta daquele e fazem parte integrante da presente ata, para todos os efeitos. -----

1.2. Avaliação Psicológica (AP)

Este método visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência



o perfil de competências previamente definido. Será aplicado por entidade especializada pública exterior à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e é valorado de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria, tendo uma ponderação de 30%, na classificação final. -----

1.3. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, e terá uma ponderação de 40% na classificação final. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: -----

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

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

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

A avaliação do desempenho relativa aos dois últimos períodos, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade na função pública.

Tendo em conta as especiais características do posto de trabalho a ocupar, a Avaliação Curricular (AC) será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP + 2AD}{6}$$

Em que: -----

HA = habilitações académicas; -----

FP = formação profissional; -----

EP = experiência profissional; e -----

AD = avaliação do desempenho. -----

Para os candidatos sem vínculo de emprego público e, conseqüentemente, sem avaliação de desempenho, a Avaliação Curricular (AC) será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP}{4}$$

M
CF



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Em que: -----

HA = habilitações académicas; -----

FP = formação profissional; e -----

EP = experiência profissional. -----

As Habilitações Académicas (HA) graduar-se-ão de 10 (dez) a 20 (vinte) valores, de acordo com os graus académicos de que os candidatos comprovem ser titulares, nos seguintes termos: ----

- 12º Ano de escolaridade = 14 (catorze) valores -----
- Licenciatura = 16 (dezasseis) valores -----
- Mestrado = 17 (dezassete) valores; e -----
- Doutoramento = 17 (dezassete) valores. -----

No fator Formação Profissional (FP) englobam-se as ações de formação profissional, comprovadamente frequentadas pelos candidatos, e diretamente relacionadas com as funções a exercer no posto de trabalho submetido a concurso, desde que ministradas nos termos da lei. Não será ponderada a frequência de ações de formação que não importem qualquer mais-valia para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar. -----

Tendo em conta as características do posto de trabalho a ocupar, a globalidade da Formação Profissional (FP) será avaliada através da classificação obtida nos termos do quadro seguinte:

Duração	< 10 horas	> 11 horas < 20 horas	> 21 horas < 30 horas	> 31 horas < 40 horas	> 41 horas < 50 horas	> 51 horas < 60 horas
Classificação (valores)	10	11	12	13	14	15

Duração	> 61 horas < 70 horas	> 71 horas < 80 horas	> 81 horas < 90 horas	> 91 horas < 100 horas	> 101 horas
Classificação (valores)	16	17	18	19	20

Na ausência de indicação (devidamente comprovada) da duração precisa de cada ação de formação profissional, considerar-se-á um dia como correspondendo a 7 (sete) horas e uma ação como correspondendo a 1 (um) dia. -----

M
GA



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Na Experiência Profissional (EP) ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções, devidamente comprovado, diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliadas pela sua natureza e duração, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{EPG + 3EPE}{4}$$

Em que: -----

EPG = Experiência profissional genérica; -----

EPE = Experiência profissional específica. -----

No fator EPG considerar-se-á o desempenho efetivo de funções administrativas, diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar; -----

No fator EPE considerar-se-á o desempenho efetivo de funções, devidamente comprovado, no domínio da administração pública. -----

Os fatores EPG e EPE serão classificados de acordo com os critérios definidos no quadro seguinte: -----

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES RELEVANTES	CLASSIFICAÇÃO (valores)
Exercício < 5 anos	5
Exercício > 5 anos < 10 anos	10
Exercício > 10 anos < 15 anos	15
Exercício > 15 anos < 20 anos	17
Exercício > 20 anos	20

A realização de estágios, quando tenha uma componente de exercício concreto de funções será ponderada no âmbito destes fatores. -----

A Avaliação do Desempenho (AD), será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD1 + AD2) \times 4}{2}$$

m
A *R.*



Em que: -----
AD1 e AD2 correspondem, respetivamente, às duas avaliações do desempenho obtidas em cada período legal de avaliação dos últimos três anos em que os candidatos tenham cumprido ou executado atividade na administração pública. -----

O júri deliberou ainda aprovar o modelo da ficha individual da avaliação curricular, que faz parte integrante da presente Ata (anexo II), não acessível para consulta. -----

1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método tem o intuito de obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será aplicado por técnicos especializados. A classificação, conforme definido no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, é feita segundo os níveis 'Elevado', 'Bom', 'Suficiente', 'Reduzido' e 'Insuficiente', aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 30% na classificação final.

1.5 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, da qual é elaborada uma ficha individual, que faz parte integrante da presente Ata (anexo III), não acessível para consulta, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, e será realizada na presença de todos os elementos do júri. A ponderação na avaliação final é de 30%, obedecendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria. -----

2 Classificação Final

A classificação final do procedimento concursal, na escala entre 0 e 20 valores, corresponderá à soma das classificações obtidas nos dois métodos aplicados a cada candidato, ponderada de acordo com os pesos indicados, sendo expressa por uma das seguintes fórmulas:

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

mu
4 *SD*



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Os candidatos serão ordenados por ordem decrescente da classificação obtida, a qual será arredondada à segunda casa decimal, sendo considerados não aprovados os que obtenham uma nota inferior a 9,50 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27º da Portaria.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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.

Da definição dos itens de trabalho aprovados foi elaborado o respetivo aviso a publicar, para aviso de abertura do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada, será assinada por todos os presentes.

Presidente

Dr.ª Cândida Machado

1.º Vogal Efetivo

Dr.ª Paula Moraes

2.º Vogal Efetivo

Dr. Paulo Lopes



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Anexo I

Temáticas da prova de conhecimentos e legislação necessária à preparação da mesma:

A) Temas Gerais:

- a) Regime jurídico das Instituições de Ensino Superior, Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- c) Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual;
- d) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública, Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro;
- e) Estatutos da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Despacho n.º 15674 -C/2013, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 232, de 29 de novembro;
- f) Estatutos da Universidade de Lisboa, Despacho Normativo n.º 14/2019, de 24 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 90, de 10 de maio de 2019.
- g) Código de Conduta e Boas Práticas, Despacho n.º 6441/2015, publicado no DR, 2.ª série, n.º 111 de 09.06.2015, com a alteração constante da Declaração de Retificação n.º 650/2015, publicada no DR, 2.ª série n.º 148 de 31.07.2015);

B) Temas Específicos:

- a) Lei n.º 7/2009, de 22 fevereiro, na sua redação atual (Código do Trabalho);
- b) Normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, na sua redação atual;
- c) Decreto — Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho (estabelece os níveis da tabela remuneratória);
- d) Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro;
- e) Despacho n.º 16372/2009, de 20 de julho, alterado pelas Leis n.os 59/2008, de 11 de setembro e 64 -A/2008, de 31 de dezembro);
- f) Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril;
- g) Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho na sua redação atual (Regime da Administração Financeira do Estado);
- h) Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro (Classificação económica das receitas e das

Handwritten signatures and initials:
m
F GJ



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

despesas públicas);

i) Decreto-Lei n.º 191/99, de 5 de junho, com as respetivas alterações (Regime da tesouraria do Estado);

j) Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, com as respetivas alterações (Lei de Enquadramento Orçamental);

k) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro (Assunção de compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas);

l) Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, com as respetivas alterações (Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas);

m) Decreto-Lei n.º 398/98, de 12 de dezembro, na sua redação atual (Lei Geral Tributária);

n) Decreto-Lei n.º 111 -B/2017, de 31 de agosto, na sua redação atual (Código dos Contratos Públicos).



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Anexo II

Ficha individual da avaliação curricular (candidato com vínculo de emprego público)

Nome: _____

a) Habilitações Académicas (HA)

- 12º Ano de escolaridade (16 valores)
- Curso profissional de Nível III, como Técnico de Eletrotecnia e/ou formação básica de eletricidade, Técnico de Instalações Elétricas (18 valores)
- Licenciatura (19 valores)
- Mestrado (20 valores)
- Doutoramento (20 valores)

b) Formação Profissional (FP)

a. $FP = \frac{FPG + 3FPE}{4} = \frac{\quad + 3}{4} = \quad$ valores

c) Experiência Profissional (EP)

a. $EP = \frac{EPG + 3EPE}{4} = \frac{\quad + 3}{4} = \quad$ valores

d) Avaliação do Desempenho (AD)

a. AD1 =

b. AD2 =

c. $AD = \frac{(AD1 + AD2)}{2} \times 4 = \left(\frac{\quad + \quad}{2} \right) \times 4 = \quad$ valores

e) Avaliação Curricular (AC)

$AC = \frac{HA}{6} + \frac{2FP}{6} + \frac{2EP}{6} + \frac{AD}{6} = \frac{\quad + 2X}{6} + \frac{\quad + 2X}{6} + \quad = \quad$ valores

AC (AVALIAÇÃO CURRICULAR) =	VALORES
------------------------------------	----------------

Handwritten initials and signature:
m
CFJ.



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Anexo III

Ficha individual de avaliação de entrevista profissional de seleção

Nome: _____

Sentido Crítico	4 valores (Insuficiente)	8 valores (Reduzido)	12 valores (Suficiente)	16 valores (Bom)	20 valores (Elevado)	Total
Compreensão das competências e exigências funcionais do cargo						
Visão crítica e estratégica acerca dos objetivos do cargo						
Capacidade em estabelecer metodologias de trabalho						
Forma como perspetiva o respetivo conteúdo funcional						

Motivação	4 valores (Insuficiente)	8 valores (Reduzido)	12 valores (Suficiente)	16 valores (Bom)	20 valores (Elevado)	Total
Grau de interesse acerca da função em geral e daquela a que concorre em particular						
Reação em cenários organizacionais mais exigentes, com vários edifícios						
Capacidade de entender e gerir emoções						
Necessidade de realização pessoal e profissional						

Expressão e fluência verbais	4 valores (Insuficiente)	8 valores (Reduzido)	12 valores (Suficiente)	16 valores (Bom)	20 valores (Elevado)	Total
Fluência do discurso						
Consistência e coerência das respostas						
Capacidade de raciocínio rápido e vivo						
Capacidade de estabelecer empatia						

M
ST
F



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

Qualidade da experiência profissional	4 valores (Insuficiente)	8 valores (Reduzido)	12 valores (Suficiente)	16 valores (Bom)	20 valores (Elevado)	Total
Capacidade de estabelecer relações inter e intra-organizacionais						
Capacidade em adequar a experiência profissional ao lugar posto a concurso						
Identifica mais-valias da experiência anterior, face ao lugar a que se candidata						
Descreve metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata						

Valorização e atualização profissional	4 valores (Insuficiente)	8 valores (Reduzido)	12 valores (Suficiente)	16 valores (Bom)	20 valores (Elevado)	Total
Preocupação com a valorização pessoal						
Preocupação com a valorização profissional						
Forma como perspetiva a atualização profissional						
Atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção						

A avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores considerados na sua avaliação, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{EPS} = \frac{\text{I.} + \text{II.} + \text{III.} + \text{IV.} + \text{V.}}{5} = \frac{\quad}{5} = \quad \text{valores}$$

EPS (ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO) = VALORES