

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER
FUNÇÕES NA ÁREA DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DO ESTÁDIO
UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

ATA 1

Ao sexto dia, do mês de setembro, de dois mil e vinte e um, pelas 10 horas, reuniu, nas instalações do Estádio Universitário de Lisboa, sitas na Av. Prof. Egas Moniz, Lisboa, na sequência de despacho reitoral autorizador exarado na Informação n.º P-100/AATA/2021, de 12.08.2021, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa para exercício de funções na **Área de Apoio Técnico e Administrativo do Estádio Universitário de Lisboa**, designado na Informação acima referida e constituído por:

- Presidente: Vítor Rodrigues Marques, Coordenador da Área de Apoio Técnico e Administrativo do Estádio Universitário de Lisboa;
- 1.º Vogal Efetivo, Carla Sofia Simões Lopes, Técnica Superior da Área de Apoio Técnico e Administrativo do Estádio Universitário de Lisboa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efetivo, Ana Luísa Amado Antas de Barros Frischknecht, Coordenadora do Núcleo de Saúde e Bem Estar do Estádio Universitário de Lisboa;
- 1.º Vogal Suplente, Sandra Maria Lobão Policarpo, Técnica Superior da Área de Apoio Técnico e Administrativo do Estádio Universitário de Lisboa;
- 2.º Vogal Suplente, Maria Susana Santos Abreu; Coordenadora Técnica da Área de Apoio Técnico e Administrativo do Estádio Universitário de Lisboa.

O Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos 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:

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Avaliação Curricular (AC);
- d) Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

3. Sistema de classificação final.

4. Aprovação da Prova de Conhecimentos e fichas dos respetivos critérios de correção, de avaliação curricular e ficha de entrevista profissional de seleção.

Da definição dos itens de trabalho propostos será elaborado o respetivo aviso a publicar para abertura de procedimento concursal, tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do procedimento.

1. DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS GERAIS E DOS REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO DE ACORDO COM O RESPECTIVO PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Como requisito específico define-se a titularidade do 12.º ano de escolaridade, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

São estabelecidos os seguintes requisitos preferenciais:

- Conhecimentos básicos do Microsoft Windows, como utilizador;
- Formação e experiência em Atendimento ao Público;
- Conhecimentos básicos, conversação, em Inglês.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO: FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

A) Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP, serão adotados os seguintes **métodos de seleção**:

- Métodos de seleção obrigatórios: provas de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);

- Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).
- B) Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:
- Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).
 - Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Assim sendo, 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova tem a duração de 90 minutos, com consulta, e será constituída por 40 perguntas de resposta múltipla. Cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores, sendo as respostas incorretas penalizadas com 0,2 valores. Cada pergunta não respondida não é valorada.

Por cada pergunta, apenas será admitida uma resposta. Se um candidato assinalar mais do que uma resposta, esta será tida como errada e descontará 0,2 valores no resultado final, exceto nos casos devidamente assinalados com uma rubrica, na opção que o candidato considera como certa.

No caso da pontuação final da prova de conhecimentos apresentar uma valoração negativa, a nota a atribuir será a de 0 (zero) valores.

Os temas para a prova são os especificados no anexo I.

A realização da prova de conhecimentos é individual, sendo realizada em sala, utilizando-se suporte papel para registo das respostas por parte de cada candidato.

A prova de conhecimento tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores tendo carácter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

2.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica 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 definido para o efeito.

A avaliação psicológica tem um coeficiente de ponderação de 25% na classificação final (CF), sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

2.3.1. Na avaliação curricular, serão considerados os seguintes fatores:

- A habilitação académica (HA),
- A formação profissional (FP),
- A experiência profissional (EP),
- A avaliação do desempenho (AD).

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

Habilitação académica (HA)

Neste parâmetro será apreciada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

12.º ano (habilitação exigida)	16 valores
Superior ao 12.º ano	20 valores

Formação profissional (FP)

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).

A formação profissional será avaliada de acordo com o seguinte abaixo, considerados os valores agregados de horas de formação (no máximo de 20 valores).

O júri deliberou considerar ações de formação ligadas às seguintes áreas:

Experiência profissional comprovada nas áreas:

- Atendimento de clientes/utentes
- Línguas estrangeiras (inglês, espanhol ou francês)
- Microsoft Office
- Software de gestão desportiva utilizado no EULisboa (e@sport, da CEDIS)

Sem formação	0 valores
Cursos com duração até 1 semana (30 horas)	0,5 valores cada curso
Cursos com duração até 2 semanas (60 horas)	1 valor cada curso
Cursos com duração até 3 semanas (90 horas)	1,5 valores cada curso
Cursos com duração superior a 3 semanas (90 horas)	2 valores cada curso

Notas:

- I. A participação em seminários, em conferências, colóquios e ações afins relacionados com o posto de trabalho a preencher é valorada como ações de formação com duração até 30 horas;
- II. As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo, 0,5 valores.

Experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade do mesmo.

O fator EP pondera o exercício efetivo de funções com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o efeito.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do Curriculum Vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções, sendo que só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada em:

Atendimento/acolhimento ao público (< 1 ano: 3 valores; > 1 ano: 6 valores)
Funções em que fosse necessário o conhecimento de línguas estrangeiras (inglês, espanhol e francês) (< 1 ano: 3 valores; > 1 ano: 5 valores)
Utilizador de Microsoft Office (< 1 ano: 1 valor; > 1 ano: 3 valores)
Utilizador do e@sport, da CEDIS (< 1 ano: 3 valores; > 1 ano: 6 valores)

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

Avaliação do desempenho (AD)

Resultará da valoração atribuída às três (3) últimas avaliações em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \left(\frac{AD_{2019/2020} + AD_{2017/2018} + AD_{2015/2016}}{3} - 1 \right) * 5$$

Na ausência de menção de avaliação de desempenho num dos períodos avaliativos em causa, por facto não imputável ao trabalhador, o valor a considerar será **2,5**.

Fórmula classificativa da avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular é expressa **numa escala de 0 a 20 valores**, com valoração até às **centésimas**, sendo a classificação obtida através de média ponderada das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$AC = \frac{HA + 2FP + 3EP + AD}{7}$$

A avaliação curricular tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores.

2.4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

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.

A EAC 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 avaliação de competências tem um coeficiente de ponderação de 25% na Classificação Final (CF).

2.5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A EPS 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. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar:

- a) **Sentido Crítico** – Visando avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas;
- b) **Motivação** – Visando avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional;
- c) **Expressão e fluência verbais** – Visando avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes;
- d) **Qualidade da Experiência Profissional** – Visando avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
- e) **Valorização e Atualização Profissional** – Visando avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção.

A Entrevista Profissional de Seleção tem um coeficiente de ponderação de 30% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores.

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 (n.º 1 do artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro).

Assim sendo:

$$\text{CF} = (0,45 \times \text{PC ou AC}) + (0,25 \times \text{AP ou EAC}) + (0,30 \times \text{EPS})$$

Em que:

CF – Classificação final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista profissional de seleção

3.2. 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 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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 27º da Portaria referida no ponto anterior.

4. APROVAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS E FICHAS DOS RESPETIVOS CRITÉRIOS DE CORREÇÃO, DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

O júri deliberou ainda aprovar o **modelo da prova de conhecimentos** e, bem assim, das **fichas individuais de avaliação curricular** e da **entrevista profissional de seleção** que fazem parte integrante da presente Ata (**Anexos II, III e IV, respetivamente**), não acessíveis para consulta.

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 deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Júri

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

(Vítor Marques)

(Carla Sofia Lopes)

(Ana Barros Frischknecht)

Anexos: Os mencionados

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER
FUNÇÕES NA ÁREA DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DO ESTÁDIO
UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

ANEXO I

Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimento

Administração Pública:

- Lei 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (com as respetivas alterações)
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública (com as devidas alterações);
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (com as respetivas alterações).

Orgânica e funcionamento da Universidade de Lisboa e dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa:

- Despacho Normativo n.º 14/2019, de 10 de maio, Estatutos da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 2014/2020, de 11 de fevereiro, Regulamento dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa.

Setor da função a desempenhar:

- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual, no que regula o acolhimento e atendimento dos utentes;
- Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de Setembro, com as alterações introduzidas (institui a obrigatoriedade de existência e disponibilização de livro de reclamações).

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER FUNÇÕES NA ÁREA DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DO ESTÁDIO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

ANEXO II

Modelo da Prova de conhecimentos

CLASSIFICAÇÃO FINAL

N.º de respostas certas
N.º de respostas erradas
N.º de perguntas não respondidas

Identificação do Candidato

<i>Código do candidato:</i> <input type="text"/>	<i>Data:</i> ____/____/20__
<i>Documento de identificação:</i> C.C. _____	

A prova tem a duração de 90 minutos e é constituída por 40 perguntas de resposta múltipla.
A prova decorre com possibilidade de consulta.
Cerca de 10 minutos antes do seu termo, será feito o correspondente aviso.
Deve assinalar a alínea que considere correta com um X no quadrado. Cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores, sendo as respostas incorretas penalizadas com 0,2 valores. Cada pergunta não respondida não é valorada.
Por cada pergunta, apenas será admitida uma resposta. Se um candidato assinalar mais do que uma resposta, esta será tida como errada e descontará 0,2 valores no resultado final, exceto nos casos devidamente assinalados com uma rubrica, na opção que o candidato considera como certa.
No caso da pontuação final da prova de conhecimentos apresentar uma valoração negativa, a nota a atribuir será a de 0 (zero) valores.

PARTE I – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro)..... 2 questões (1,0 ponto)
- Regulamento dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa (Despacho n.º 2014/2020, de 11 de fevereiro)5 questões (2,5 pontos)
- Estatutos da Universidade de Lisboa (Despacho Normativo n.º 14/2019, de 10 de maio)4 questões (2,0 pontos)
- Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)...5 questões (2,5 pontos)
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) 12 questões (6,0 pontos)
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro) 2 questões (1,0 ponto)

PARTE II – TEMÁTICA ESPECÍFICA

- Acolhimento e atendimento dos utentes Decreto-Lei 135/99, de 22 de abril)9 questões (4,5 pontos)
- Livro de reclamações (Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro) 1 questão (0,5 pontos)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER FUNÇÕES NA ÁREA DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DO ESTÁDIO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

ANEXO III

Critérios da Ficha de Avaliação Curricular

Habilitação académica (HA)

Neste parâmetro será apreciada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

12.º ano (habilitação exigida)	16 valores
Superior ao 12.º ano	20 valores

Formação profissional (FP)

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).

A formação profissional será avaliada de acordo com o seguinte quadro, considerados os valores agregados de horas de formação (no máximo de 20 valores).

O júri deliberou considerar ações de formação ligadas às seguintes áreas:

Experiência profissional comprovada nas áreas:

- Atendimento de clientes/utentes
- Línguas estrangeiras (inglês, espanhol ou francês)
- Microsoft Office
- Software de gestão desportiva utilizado no EULisboa (e@sport, da CEDIS)

Sem formação	0 valores
Cursos com duração até 1 semana (30 horas)	0,5 valores cada curso
Cursos com duração até 2 semanas (60 horas)	1 valor cada curso

Cursos com duração até 3 semanas (90 horas)	1,5 valores cada curso
Cursos com duração superior a 3 semanas (90 horas)	2 valores cada curso

Notas:

- I. A participação em seminários, em conferências, colóquios e ações afins relacionados com o posto de trabalho a preencher é valorada como ações de formação com duração até 30 horas;
- II. As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo, 0,5 valores.

Experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade do mesmo.

O fator EP pondera o exercício efetivo de funções com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o efeito.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do Curriculum Vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções, sendo que só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada em:

Atendimento/acolhimento ao público (< 1 ano: 3 valores; > 1 ano: 6 valores)
Funções em que fosse necessário o conhecimento de línguas estrangeiras (inglês, espanhol e francês) (< 1 ano: 3 valores; > 1 ano: 5 valores)
Utilizador de Microsoft Office (< 1 ano: 1 valor; > 1 ano: 3 valores)
Utilizador do e@sport, da CEDIS (< 1 ano: 3 valores; > 1 ano: 6 valores)

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

Avaliação do desempenho (AD)

Resultará da valoração atribuída às três (3) últimas avaliações em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \left(\frac{AD_{2019/2020} + AD_{2017/2018} + AD_{2015/2016}}{3} - 1 \right) * 5$$

Na ausência de menção de avaliação de desempenho num dos períodos avaliativos em causa, por facto não imputável ao trabalhador, o valor a considerar será **2,5**.

Fórmula classificativa da avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular é expressa **numa escala de 0 a 20 valores**, com valoração até às **centésimas**, sendo a classificação obtida através de média ponderada das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$AC = \frac{HA + 2FP + 3EP + AD}{7}$$

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE
 TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER
 FUNÇÕES NA ÁREA DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DO ESTÁDIO
 UNIVERSITÁRIO DE LISBOA**

ANEXO IV

Ficha para Entrevista Profissional de Seleção

NOME : _____ **DATA:** _____

ITEM 1

SENTIDO CRÍTICO

		Pontuação					Classificação Obtida
		4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado	
FATORES	Compreensão das competências e exigências funcionais do cargo						0,000
	Visão crítica e estratégica acerca dos objetivos do cargo						
	Capacidade em estabelecer metodologias de trabalho						
	Forma como perspetiva o respetivo conteúdo funcional						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 2

MOTIVAÇÃO

		Pontuação					Classificação Obtida
		4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado	
FATORES	Grau de interesse acerca da função em geral e daquela a que concorrem em particular						0,000
	Reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança						
	Capacidade de entender e gerir emoções						
	Necessidade de realização pessoal e profissional						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 3

EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

		Pontuação					Classificação Obtida
		4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado	
FATORES	Fluência do discurso						0,000
	Consistência e coerência das respostas						
	Capacidade de raciocínio rápido e vivo						
	Capacidade de estabelecer empatia						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 4

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

		Pontuação					Classificação Obtida
		4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado	
FATORES	Capacidade de estabelecer relações inter e intra-organizacionais						0,000
	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						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 5

VALORIZAÇÃO E ACTUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

		Pontuação					Classificação Obtida
		4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado	
FATORES	Preocupação com a valorização pessoal						0,000
	Preocupação com a valorização profissional						
	Forma como perspectiva a atualização profissional						
	Atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção						
Total		0	0	0	0	0	

Classificação Entrevista Pública de Seleção (sem ponderação)	0,000
---	--------------