

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE  
TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES  
PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA O NÚCLEO DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL  
E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES EXTERNAS E  
INTERNACIONAIS**

**ATA 1**

Ao dia 12 do mês de outubro, de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu, nas instalações da Reitoria da Universidade de Lisboa, na sequência de despacho reitoral autorizador exarado na Informação n.º 205/DREI/2020 de 21.07.2020, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior do mapa de pessoal dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para exercício de funções no **Núcleo de Programação Cultural e Ligação à Sociedade do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa**, designado na Informação acima referida e constituído por Presidente: Isabel Maria de Castro Pereira França Henriques, Diretora do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa, 1º Vogal efetivo: Sandra Cristina Lourenço da Silva, Coordenadora do Núcleo de Programação Cultural e Ligação à Sociedade do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa; 2º Vogal efetivo: Sofia Margarida Serra Dias da Cruz, Coordenadora do Núcleo de Comunicação do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa; 1º Vogal suplente: Patrícia Melo, Técnica Superior do Núcleo de Comunicação do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa e o 2º Vogal suplente: Maria João Antunes, Coordenadora do Núcleo de Mobilidade do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa.

A presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e 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. Definição da forma de apresentação da candidatura.
3. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
4. Sistema de classificação final.
5. Aprovação da ficha de avaliação curricular e da 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 respetivo perfil de competências:**

Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

Para requisitos preferenciais são definidos os seguintes:

Áreas científicas preferenciais:

- Comunicação e Marketing; Estudos Artísticos; Arte e Multimédia; Experiência profissional no âmbito das atividades de captação de alunos do Ensino Secundário; Experiência profissional comprovada na área de organização e produção de atividades culturais, em contexto de Ensino Superior; Experiência profissional em gestão de espaços e acompanhamento de eventos institucionais; Experiência profissional em produção de conteúdos culturais e gestão de redes sociais; Domínio de Microsoft Office, nomeadamente fortes conhecimentos de Excel e Outlook; Facilidade de utilização de ferramentas informáticas; Bons conhecimentos da língua inglesa falada e escrita.

### **2. Forma de apresentação da candidatura**

Nos termos do n.º 1 do artigo 19º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de maio, as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário desenvolvido para o devido efeito.

### 3. Métodos de seleção: Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção

Nos termos do disposto no n. 6, do artigo 36º, da LTFP, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- Método de seleção obrigatório: avaliação curricular (AC);
- Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Assim sendo, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

#### 3.1 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.

**3.1.1.** Na avaliação curricular, serão considerados os seguintes fatores:

- A habilitação académica (HA),
- A formação profissional (FP),
- A experiência profissional (EP).

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:

	Fora da área preferencial	Na área preferencial
Licenciatura	12 valores	16 valores
Mestrado	14 valores	18 valores
Doutoramento	16 valores	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 áreas de avaliação e garantia da qualidade.

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 é constituído por dois subfatores:

### 1º Subfator (F)

Será avaliado o exercício das funções (F) que se considera contribuir especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se:

Experiencia na Organização e Gestão Protocolar de Cerimónias Académicas - 3valores
Experiência na dinamização de atividades culturais em contexto de ensino superior – 3 valores
Experiência na produção de eventos e festivais de âmbito cultural – 3 valores
Experiência no Planeamento e Organização de Feiras e Exposições – 3 valores
Experiência na Gestão de Equipamentos Culturais – 3 valores
Experiencia na Produção e Gestão de Conteúdos relativos à Promoção de Atividades Culturais– 2 valores
Domínio da língua inglesa falada e escrita - 2 valores
Domínio de Microsoft Office, nomeadamente fortes conhecimentos de Excel;-1 valores

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

### 2º Subfator (T)

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:

≤4 anos	0,4
---------	-----

> De 4 até ≤8 anos	0,6
> De 9 até ≤15 anos	0,8
> 15 anos	1

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

$$EP = ((20/8 (\text{número de experiências elencadas em F}) * F (\text{número de experiências elencadas em F que o candidato comprovou possuir})) * T$$

### 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.

$$AC = \frac{HA + 2FP + 3EP}{6}$$

6

A avaliação curricular tem um coeficiente de ponderação de 70% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores.

### 3.2 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 perspectiva 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.

#### **4. Sistema de Classificação Final**

**4.1.** 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.º1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.).

Assim sendo:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que: CF – Classificação final; AC – Avaliação curricular; EPS – Entrevista profissional de seleção

**4.2.** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

**4.3.** Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**4.4.** 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.

#### **5. Aprovação da ficha de avaliação curricular e da ficha de entrevista profissional de seleção.**

O júri deliberou ainda aprovar o modelo da ficha individual de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, que fazem parte integrante da presente Ata (Anexos 1 e 2, 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

---

(Isabel Maria de Castro Pereira França)

1.º Vogal Efetivo

---

(Sandra Cristina Lourenço da Silva)

2º Vogal Efetivo

---

(Sofia Margarida Serra Dias da Cruz)

Anexos: os mencionados

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE  
 TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES  
 PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA O NÚCLEO DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL  
 E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES EXTERNAS E  
 INTERNACIONAIS**

**Anexo I da Ata 1**

**Ficha de Avaliação Curricular**

Código candidata (o):

**Habilitação académica (HA)**

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

	Fora da área preferencial	Na área preferencial
Licenciatura	10 valores	16 valores
Mestrado	14 valores	18 valores
Doutoramento	16 valores	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 áreas revelantes para o concurso:

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 entre duas semanas e um ano	1,5 valores cada curso
Cursos com duração de um ano ou superior	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 é constituído por dois subfatores:

**1º Subfator (F)**

Será avaliado o exercício das funções (F) que se considera contribuir para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso e o grau de complexidade das mesmas, valorizando-se os seguintes critérios:

Experiencia na Organização e Gestão Protocolar de Cerimónias Académicas - 3valores
Experiência na dinamização de atividades culturais em contexto de ensino superior – 3 valores
Experiência na produção de eventos e festivais de âmbito cultural – 3 valores
Experiência no Planeamento e Organização de Feiras e Exposições – 3 valores
Experiência na Gestão de Equipamentos Culturais – 3 valores
Experiencia na Produção e Gestão de Conteúdos relativos à Promoção de Atividades Culturais– 2 valores
Domínio da língua inglesa falada e escrita - 2 valores
Domínio de Microsoft Office, nomeadamente fortes conhecimentos de Excel;-1valores

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

**2º Subfator (T)**

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:

≤4 anos	0,4
> De 4 até ≤8 anos	0,6
> De 9 até ≤15 anos	0,8
> 15 anos	1

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

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

$$\mathbf{EP = ((20/n^{\circ} \text{ critérios em f}) * \text{total de pontos em F}) * T}$$

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA O NÚCLEO DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNACIONAIS**

**Anexo II da Ata 1**

**Ficha de Entrevista Profissional de Seleção**

**NOME :** \_\_\_\_\_ **DATA:** \_\_\_\_\_

<b><u>SENTIDO CRÍTICO</u></b>		<b>ITEM 1</b>					Classificação Obtida
		<b>Pontuação</b>					
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FACTOR ES	Compreensão das competências e exigências funcionais do cargo						<b>0,000</b>
	Visão crítica e estratégica acerca dos objetivos do cargo						
	Forma como perspetiva o respetivo conteúdo funcional						
	Total	0	0	0	0	0	
<b><u>MOTIVAÇÃO</u></b>		<b>ITEM 2</b>					Classificação Obtida
		<b>Pontuação</b>					
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FACTOR ES	Grau de interesse acerca da função em geral e daquela a que concorrem em particular						<b>0,000</b>
	Capacidade de entender e gerir emoções						
	Perspetiva de realização pessoal e profissional						
	Total	0	0	0	0	0	
<b>ITEM 3</b>							

<b>EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS</b>		<b>Pontuação</b>					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FACTORES	Fluência do discurso						<b>0,000</b>
	Consistência e coerência das respostas						
	Capacidade de estabelecer empatia						
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**ITEM 4**

<b>QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>		<b>Pontuação</b>					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FACTORES	Forma como a experiência profissional anterior lhe permite conhecer o enquadramento em que irá exercer as funções inerentes ao lugar a que se candidata						<b>0,000</b>
	Avaliação das competências adquiridas						
	Identifica mais-valias da experiência anterior, face ao lugar a que se candidata						
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**ITEM 5**

<b>VALORIZAÇÃO E ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL</b>		<b>Pontuação</b>					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
FACTORES	Preocupação com a valorização pessoal						<b>0,000</b>
	Preocupação com a valorização profissional						
	Atenção pelo envolvimento pessoal						
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Classificação Entrevista Pública de Seleção (sem ponderação)</b>						<b>0,000</b>	