

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO
DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNACIONAIS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE
DE LISBOA**

ATA 1

A um de outubro de dois mil e vinte, pelas onze horas reuniu, nas instalações da Reitoria da Universidade de Lisboa, sitas na Alameda da Universidade, Cidade Universitária, Lisboa, na sequência de despacho reitoral autorizador exarado na Informação n.º 204/DREI/2020, de 21-07-2020, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de 1 (UM) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal dos Serviços Centrais da Reitoria da Universidade de Lisboa 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;

1.º Vogal Efetivo – Sandra Silva, Coordenadora do Núcleo de Programação Cultural e Ligação à Sociedade do departamento de Relações Externas e Internacionais da Universidade de Lisboa;

2.º 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;

1.º Vogal Suplente – Patrícia Melo, Técnica Superior do Núcleo de Comunicação do Departamento de Relações Externas e Internacionais dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa;

2.º 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. 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 conhecimento 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.

I. 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 licenciatura numa das seguintes áreas:

- Arte e Multimédia;
- Estudos Artísticos;
- Comunicação;
- Marketing;

Experiência comprovada nas áreas de:

- Dinamização de atividades culturais, em contexto de Ensino Superior;
- Produção de atividades dirigidas aos alunos do Ensino Secundário;
- Produção de eventos nomeadamente exposições e espetáculos;
- Relações públicas e em eventos culturais;
- Facilidade de utilização de ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos da língua inglesa falada e escrita;

II. 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.

III. Métodos de seleção: Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção

- A) Nos termos do disposto no n. 1, do artigo 36º, 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 36º, 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, sem possibilidade de consulta de documentação ou legislação, e será constituída por dois Grupos de questões:

- O Grupo I, composto de 40 perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,4 valores).

As respostas erradas ou não respondidas não serão contabilizadas.

Se o candidato assinalar mais do que uma resposta esta não será considerada exceto nos casos devidamente assinalados com uma rúbrica, na opção que o candidato considere como certa.

- O Grupo II, composto por 1 pergunta de desenvolvimento (cuja resposta certa terá uma pontuação máxima de 4 valores). Erros de sintaxe e de morfologia serão penalizados, de forma cumulativa, com -0,2 valores de penalização em cada erro até ao máximo de valoração do grupo (4 valores).

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:

	Fora da área preferencial	Na área preferencial
Licenciatura ou Mestrado Integrado	12 valores	16 valores
Licenciatura com Mestrado	14 valores	18 valores
Licenciatura com Doutoramento	18 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 especialmente 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:

Produção de eventos em contexto de Ensino Superior; (4 valores)
Produção de atividades dirigidas a alunos do ensino secundário; (4 valores)
Experiência profissional na gestão de eventos; (4 valores)
Experiência na Gestão de Equipamentos Culturais – 3 valores; (2 valores)
Conhecimentos de ferramentas de design gráfico e edição: Photoshop e Illustrator (2 valores)
Domínio de Microsoft Office, nomeadamente fortes conhecimentos de Excel ; (1 valores)
Domínio da língua inglesa falada e escrita; (2 valor)
Conhecimentos intermédios de Francês e Espanhol (1 valor)

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:

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

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:

$$AD = \left(\frac{AD17/18 + AD15/16 + AD13/14}{3} - 1 \right) * 5$$

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.

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

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 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.

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

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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

(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 COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO
DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNACIONAIS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE
DE LISBOA**

ANEXO I da Ata 1

Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimentos

Administração Pública:

- Lei n.º 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
- Despacho normativo

Área de Organização Administrativa:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Despacho Normativo n.º 14/2019, de 10 de maio e Despacho Normativo n.º 8/2020, 04 de agosto – Estatutos da Universidade de Lisboa.
- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública (com as devidas alterações).

Temas específicos da atividade para que é aberto o concurso:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual, Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei de Orçamento do Estado de 2017
- Decreto -Lei n.º 25/2017, de 3 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 55/2017, de 5 de junho, Execução Orçamental 2017
- Decreto -Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, Código dos Contratos Públicos (com as suas sucessivas alterações)

- Decreto -Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro, Regime Jurídico dos espetáculos de natureza artística e da instalação e funcionamento dos recintos de espetáculo de natureza artística
- Decreto -Lei n.º 268/2009 de 29 de setembro — Regime aplicável aos recintos improvisados;
- Portaria n.º 102/2014, de 15 de maio, Realização de espetáculos e divertimentos em recintos autorizados.
- Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto Lei das precedências do Protocolo do Estado Português
- Decreto-Lei n.º 150/1987 de 30 de maio — Regras sobre o uso da Bandeira Nacional
<http://www.ulisboa.pt>
- COVID-19 Orientação nº 028/2020 de 28/05/2020 – Utilização de equipamentos culturais (com as devidas atualizações)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO
DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNACIONAIS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE
DE LISBOA**

**ANEXO II da Ata 1
PROVA DE CONHECIMENTOS**

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Código de candidato _____

B.I./Cartão de Cidadão n.º _____

Assinatura: _____

COTAÇÕES:

GRUPO I	GRUPOS II
40 perguntas de resposta breve e ou escolha múltipla	1 pergunta de desenvolvimento
Resposta Certa: 0,4 valores	Resposta Certa: valorizada até 4 Valores
Resposta errada: 0 valores	Não Responde: 0 Valores
Não Responde: 0 Valores	Erros de sintaxe ou morfologia são penalizados, de forma cumulativa, com 0,2 valores até ao máximo da valoração total do Grupo, ou seja, 4 valores.

A prova tem a duração de 90 minutos, não sendo possível a consulta de qualquer documentação e será constituída por dois Grupos de questões: um grupo (I) de 40 perguntas de escolha múltipla e um grupo (II) com 1 pergunta de desenvolvimento.

No Grupo I se o candidato assinalar mais do que uma resposta esta não será considerada exceto nos casos devidamente assinalados com uma rúbrica, na opção que o candidato considere como certa.

As respostas às questões formuladas no Grupo II da presente prova deverão ser colocadas/redigidas no espaço deixado para o efeito e, no caso de se relevar insuficiente, só serão permitidas respostas em impresso próprio para o efeito, requerido junto dos elementos que vigiam a prova.

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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO
DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNACIONAIS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE
DE LISBOA**

ANEXO III 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	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 relevantes 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:

Produção de eventos em contexto de Ensino Superior; (4 valores)
Produção de atividades dirigidas a alunos do ensino secundário; (4 valores)
Experiência profissional na gestão de eventos; (4 valores)
Experiência na Gestão de Equipamentos Culturais – 3 valores; (2 valores)
Conhecimentos de ferramentas de design gráfico e edição: Photoshop e Illustrator (2 valores)
Domínio de Microsoft Office, nomeadamente fortes conhecimentos de Excel ; (1 valores)
Domínio da língua inglesa falada e escrita; (2 valor)
Conhecimentos intermédios de Francês e Espanhol (1 valor)

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:

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

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:

$$AD = \left(\frac{AD17/18 + AD15/16 + AD13/14}{3} \right) - 1) * 5$$

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 UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO
DE PROGRAMAÇÃO CULTURAL E LIGAÇÃO À SOCIEDADE DO DEPARTAMENTO DE
RELAÇÕES EXTERNAS E INTERNACIONAIS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE
DE LISBOA**

ANEXO IV da Ata 1

Ficha para Entrevista Profissional de Seleção

NOME : _____ **DATA:** _____

<u>SENTIDO CRÍTICO</u>		ITEM 1					Classificação Obtida
		Pontuação					
		4- Insuficiente	8- Reduzido	12- Suficiente	16-Bom	20- Elevado	
FACTOR ES	Compreensão das competências e exigências funcionais do cargo						0,000
	Visão crítica e estratégica acerca dos objetivos do cargo						
	Forma como perspetiva o respetivo conteúdo funcional						
	Total	0	0	0	0	0	
<u>MOTIVAÇÃO</u>		ITEM 2					Classificação Obtida
		Pontuação					
		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						0,000
	Capacidade de entender e gerir emoções						
	Perspetiva de realização pessoal e profissional						
	Total	0	0	0	0	0	
<u>EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS</u>		ITEM 3					Classificação Obtida
		Pontuação					
		4- Insuficiente	8- Reduzido	12- Suficiente	16-Bom	20- Elevado	
							0,000

FACTOR ES	Fluência do discurso					
	Consistência e coerência das respostas					
	Capacidade de estabelecer empatia					
Total		0	0	0	0	0

ITEM 4

**QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA
PROFISSIONAL**

Classificaç
ão Obtida

		Pontuação					Classificaç ão Obtida
		4- Insuficie nte	8- Reduzi do	12- Suficie nte	16-Bom	20- Elevado	
FACTOR ES	Forma como a experiência profissional anterior lhe permite conhecer o enquadramento em que irá exercer as funções inerentes ao lugar a que se candidata						0,000
	Avaliação das competências adquiridas						
	Identifica mais-valias da experiência anterior, face ao lugar a que se candidata						
Total		0	0	0	0	0	

ITEM 5

**VALORIZAÇÃO E ATUALIZAÇÃO
PROFISSIONAL**

Classificaç
ão Obtida

		Pontuação					Classificaç ão Obtida
		4- Insuficie nte	8- Reduzi do	12- Suficie nte	16-Bom	20- Elevado	
FACTOR ES	Preocupação com a valorização pessoal						0,000
	Preocupação com a valorização profissional						
	Atenção pelo envolvimento pessoal						
Total		0	0	0	0	0	

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