



Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal não-docente da Faculdade de Belas-Artes da Universidade de Lisboa, para a Divisão Financeira, Patrimonial, de Investigação e de Recursos Humanos

ATA 1

Aos sete dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu, na Faculdade de Belas-Artes da Universidade de Lisboa, na sequência de despacho autorizador do Senhor Presidente da Faculdade, de 18 de maio de 2021, no uso das competências previstas na alínea h) do n.º 2 do art.º 42º dos Estatutos da Universidade de Lisboa (publicados em Diário da República, 2.ª Série, n.º 90, de 10 de maio de 2019) e dado não existirem trabalhadores em situação de requalificação conforme consulta efetuada nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, e ouvido o Senhor Reitor, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal não docente da Faculdade de Belas-Artes da Universidade de Lisboa, para o exercício de funções na **Divisão Financeira, Patrimonial, de Investigação e de Recursos Humanos**, constituído pela Presidente, **Prof. Doutora Cristina de Sousa Azevedo Tavares**, Vice-Presidente e os vogais efetivos **Dr.ª Maria das Dores Gomes Delgado**, Diretora Executiva, **Dr.ª Isabel Maria Domingos Vieira**, Coordenadora da Divisão Financeira, Patrimonial, e de Recursos Humanos, todos da Faculdade de Belas-Artes da Universidade de Lisboa.

O 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 alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, na sua redação atual e que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e os requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;

- 1.1 Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 1.2 Como requisito específico define-se a titularidade do grau académico superior, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- 1.3 Como requisitos preferenciais define-se ser detentor de licenciatura ou grau académico superior nas áreas de Contabilidade ou Gestão; Ter experiência em Contabilidade Orçamental, Patrimonial e Analítica; Conhecimento no Código de Contratação Pública; Conhecimentos de língua inglesa, falado e escrito; Experiência no cálculo de indicadores económicos e financeiros de atividade; Conhecimento das disposições legais inerentes ao SNC-AP; Conhecimento de gestão e elaboração de projetos de investigação nacionais e internacionais; Bons conhecimentos em informática na ótica do utilizador; Facilidade de manuseamento de ferramentas informáticas; Capacidade de iniciativa e autonomia; Espírito de equipa; Elevada orientação para os resultados; Organização e método de trabalho; Capacidade de iniciativa; Comprovada capacidade de análise da informação e elevado sentido crítico; Comprovada capacidade de organização e planeamento e sentido de responsabilidade;
- 1.4 Não poderão os candidatos substituir o nível habilitacional por formação ou experiência;



b **a** **belas-artes** **ulisboa**

1.5 Os titulares de graus académicos atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras devem ser detentores de reconhecimento do grau nos termos a que se refere o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto. O reconhecimento deverá ser obtido até à data do termo do prazo para entrega das candidaturas.

2. Definição dos métodos de seleção; Fixação dos parâmetros para cada método de seleção:

Nos termos do disposto no artigo 36º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- **Métodos de seleção obrigatórios:** provas de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);
- **Métodos de seleção facultativos ou complementares:** entrevista profissional de seleção (EPS).

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, 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 dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- **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 de seleção:

2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Ponderação de 45%

A prova de conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas, dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. As competências traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova será de realização individual, com a duração de 90 minutos, sem consulta, não sendo permitido por isso, qualquer uso de meio eletrónico, incluindo o de telemóvel durante a respetiva prova. Deve incidir sobre os temas a que respeitam a legislação e outra bibliografia abaixo indicada, não sendo permitida a consulta de documentação:

a) Administração Pública:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;
- Regime de Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Pessoas Coletivas Públicas (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, alterada pela Lei n.º 31/2008, de 17 de julho);
- Constituição da República Portuguesa;
- Acidentes em Trabalho e doenças profissionais (Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28/06);
- Ajudas de custo — Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, Resolução do Conselho de Ministros n.º 51/2006, de 5 de maio;

- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 55 -A/2010, de 31 de dezembro e 66 -B/2012, de 31 de dezembro — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.

b) Orgânica e funcionamento do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior da Universidade de Lisboa, e da Faculdade de Belas-Artes:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Diário da República, 1.ª série — N.º 174 — 10 de setembro de 2007, Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Despacho Normativo n.º 14/2019, Diário da República, 2.ª série — N.º 90 — 10 de maio de 2019, Estatutos da Universidade de Lisboa.
- Despacho n.º 295/2021, Diário da República, 2.ª série — N.º 5 — 8 de janeiro de 2021, Estatutos da Faculdade de Belas Artes da Universidade de Lisboa.

c) Temas específicos da atividade para que é aberto o concurso:

Financeira/Contabilidade:

- Lei de Bases da Contabilidade Pública (Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro);
- Regime da Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho);
- Sistemas de controlo interno da Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 166/98, de 25 de junho);
- Lei de Enquadramento Orçamental — Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro;
- Deveres de prestação de informação financeira necessários ao controlo de execução orçamental (Decreto-Lei n.º 65 -A/2011, de 18 de maio);
- Regime Jurídico dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e das Despesas Públicas (Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro);
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro);
- Código dos Contratos Públicos (DL n.º 170/2019, de 04/12, que alterou e republicou o Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro);
- Vocabulário Comum para os Contratos Públicos (CPV) — Regulamento (CE) n.º 213/2008 da Comissão, de 28 de novembro de 2007;
- Regime da autorização da despesa inerente aos contratos públicos a celebrar pelo Estado, institutos públicos, autarquias locais, fundações públicas, associações públicas e empresas públicas (Decreto-Lei n.º 40/2011, de 22 de março);
- Lei de Bases da Contabilidade Pública — Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro;
- Medidas de Modernização Administrativa — Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas — Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro.
- Circulares da DGO;



Investigação:

- Diretivas n.º 2004/17/CE e 2004/18/CE, ambas do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de março, alteradas pela Diretiva n.º 2005/51/CE, da Comissão, de 7 de setembro, e retificadas pela Diretiva n.º 2005/75/CE, do Parlamento Europeu e da Comissão, de 16 de novembro;
- Programa-Quadro de Investigação e Inovação (2014 -2020) — Regulamento (EU) n.º 1291/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de dezembro de 2013;
- Guide to Financial Issues relating to FP7 Indirect Actions (Version 3/10/2014) — https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/fp7/89556/financial_guidelines_en.pdf;
- Regulamento de acesso a financiamento de projetos de investigação científica e desenvolvimento tecnológico (Aviso n.º 17842/2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 176, de 9 de setembro, alterado pelo Aviso n.º 8484/2011, Diário da República, 2.ª série, n.º 68, de 06 de abril, e pelo Aviso n.º 16581/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 163, de 25 de agosto);
- Normas de execução financeira de Projetos de I&D ao abrigo do Regulamento de 2010 (com alterações em 2011) — https://www.fct.pt/apoios/projetos/docs/Revisao_NEF_Projetos_OE.pdf;
- Normas para Atribuição e Gestão de Bolsas no âmbito de Projetos e Instituições de I&D — https://www.fct.pt/apoios/bolsas/docs/Normas_de_Atribuicao_de_Bolsas.pdf;
- Normas de Informação e Publicitação de Apoios para Beneficiários — https://www.fct.pt/apoios/projetos/docs/Normas_de_Informacao_e_Publicidade_2016.pdf;
- Regulamento de projetos financiados exclusivamente por fundos nacionais — https://www.fct.pt/apoios/projetos/docs/Regulamento_de_Projetos_Financiados_Exclusivamente_por_Fundos_Nacionais.pdf;
- Regulamento de Bolsas de Investigação da FCT, I. P., Regulamento n.º 950/2019, de 29 de novembro de 2019;
- Estatuto do Bolseiro de Investigação, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, alterada e republicada pelo Decreto-Lei n.º 202/2012, de 27 de agosto e alterado pelo Decreto-Lei n.º 123/2019;
- Tabela de Subsídios Relativos a Bolsas aprovadas ao abrigo do Regulamento n.º 950/2019, de 16 de dezembro;
- Regime jurídico das instituições que se dedicam à investigação científica e desenvolvimento — Decreto-Lei n.º 63/2019 de 16 de maio;
- Regulamento de Avaliação e Financiamento Plurianual de Unidades de I&D — <https://www.fct.pt/apoios/unidades/avaliacoes/2017/docs/RegulamentoAvaliacaoUID20172018.pdf>;
- https://www.fct.pt/apoios/unidades/docs/normas_execucao_financeira_2020-2023.pdf;
- Financiamento Plurianual de Unidades de I&D 2020 -2023 | Normas de Execução Financeira https://www.fct.pt/apoios/unidades/docs/normas_execucao_financeira_2020-2023.pdf.

Ficou ainda estabelecido que o júri se reunirá, em momento prévio ao da realização da prova, para proceder à definição dos exercícios práticos a realizar, bem como ao estabelecimento dos critérios de avaliação e pontuação dos mesmos. 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) – Ponderação de 25%

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, caso existam, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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) – Ponderação de 40%

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente serão considerados os seguintes fatores:

- a) A formação profissional (FP);
- b) A experiência profissional (EP);
- c) A avaliação do desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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.

A formação profissional será avaliada de acordo com o seguinte quadro, considerados os valores agregados de horas de formação:

Sem frequência de ações de formação profissional adequados à área	0 valores
Com frequência até 50h de formação profissional adequada à área	12 valores
Com frequência até 100h formação profissional adequada à área	16 valores
Com frequência até 150h formação profissional adequada à área	18 valores
Com frequência de mais de 150h de formação profissional adequada à área	20 valores

Experiência profissional (EP)

Neste parâmetro apenas será alvo de contabilização a experiência adquirida em contexto laboral na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, e será apreciada e avaliada de acordo com o seguinte:



b a **belas-artes ulisboa**

Sem experiência profissional	0 valores
Até seis meses de experiência profissional adequada à área	12 valores
De 6 a 12 meses de experiência profissional adequada à área	16 valores
De 1 ano a 3 anos de experiência profissional adequada à área	18 valores
Com mais de 3 anos de experiência profissional adequada à área	20 valores

Avaliação do desempenho (AD)

A respetiva ponderação terá lugar por referência à média das últimas classificações de serviço, até ao máximo de três, atribuídas ao candidato nos momentos em que desempenhou funções atinentes ao posto de trabalho posto a concurso, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.

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:

$$\frac{\text{AD2015/2016} + \text{AD2017/2018} + \text{AD2019/2020}}{3} \text{) -1)*5}$$

Na ausência de menção de avaliação de desempenho, por causa não imputável ao trabalhador, o valor a considerar será **de 3 valores por cada biénio.**

A classificação da 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.

$$\text{AC} = \frac{\text{FP} + \text{EP} + \text{AD}}{3}$$

2.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 30%

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 entrevista de Avaliação de Competências, 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.

2.5 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 30%

A entrevista profissional de seleção, 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, da seguinte forma:

- 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 classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Profissional de Seleção resultará da média obtida do conjunto de fatores estabelecidos. Na entrevista será utilizada uma ficha que ficará anexa à presente ata.

A classificação final da entrevista de seleção resultará da soma das classificações dos parâmetros a avaliar e a dividir pelo número dos respetivos fatores:

$$\text{Média final da entrevista} = \frac{\text{alíneas a) + b) + c) + d) + e)}{5}$$

5

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 de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção (n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro)

Assim sendo:

$$\text{AF} = (0,45 \times \text{PC}) + (0,25 \times \text{AP}) + (0,30 \times \text{EPS})$$

Em que:

AF – Avaliação final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista profissional de seleção

Ou

$$\text{AF} = (0,40 \times \text{AC}) + (0,30 \times \text{EAC}) + (0,30 \times \text{EPS})$$

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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, na sua redação atual, ou em disposições legais prevalentes (a que estiver prevista na lei orçamental com esta natureza).

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 27.º da Portaria referida no ponto anterior.

O júri deliberou ainda aprovar o modelo **da prova de conhecimentos**, as **fichas individuais da avaliação curricular** e da **entrevista profissional de seleção** que fazem parte integrante da presente Ata (**Anexos 1, 2 e 3, respetivamente**) não acessíveis para consulta.

Mais deliberou o Júri que para aplicação dos métodos de avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências, as mesmas serão realizadas por entidade externa à Faculdade de Belas-Artes da Universidade de Lisboa.

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, deu-se por encerrada a reunião às 14.30 horas, tendo-se lavrado a presente ata, que vai ser assinada pelos todos os membros do júri.

A Presidente do Júri


(Prof. Doutora Cristina Tavares)

O 1.º Vogal Efetivo


(Dr.ª Maria das Dores)

O 2.º Vogal Efetivo


(Dr.ª Isabel Vieira)