



ELABORAÇÃO DA ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (POR TEMPO INDETERMINADO) TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA E PATRIMÓNIO (DSC) / DIVISÃO DE GESTÃO DE CONTRATAÇÃO E PATRIMÓNIO (DGC)-----

Aos 29 dias do mês de Setembro do ano de dois mil e vinte e três, nas instalações da SGMEM, sitas na Avenida da República, n.º 79, 1069-218, em Lisboa, reuniu o júri do Procedimento identificado em epígrafe, estando presentes: -----

Presidente: (Licenciada, Célia Maria Rodrigues dos Santos, Diretora de Serviços, DSC);-----

Primeiro Vogal Efetivo: Mestre, Sónia Raquel dos Santos Gonçalves, Chefe de Divisão, DGC;-----

Segundo Vogal Efetivo: Licenciada, Patricia Maria Pacheco de Oliveira Nunes, Técnico Superior, DGC ; -----

1. A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos: -----
 - a) Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos; -----
 - b) Elaborar o mapa para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos; -----
 - c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção *prova de conhecimentos, avaliação curricular* e entrevista de avaliação de competências;
 - d) Elaborar os modelos das fichas dos *candidatos admitidos e excluídos, avaliação curricular* e entrevista de avaliação de competências e avaliação final. -----
2. Relativamente às alíneas anteriores, o júri deliberou: -----
 - I. Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos; -----
 - II. Adotar o mapa de modelo anexo para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos, que se junta como Anexo I e faz parte integrante da presente ata;-----
 - III. Fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção *prova de conhecimentos, avaliação curricular* e entrevista de avaliação de competências; -----
- IV. Métodos de seleção: -----

No presente recrutamento, e considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, na alínea a) do n.º 1 ou alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----



Posteriormente, ao método de seleção obrigatório será aplicado o método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro-

Classificação Final - A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$(CF) = (PC \text{ ou } AC*70\%) + (EAC*30\%)$$

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos do n.º 3 e da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos.-----

Serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a um método de seleção.-----

V. Prova de Conhecimentos (PC) - será aplicada aos candidatos que:-----

- Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;-----
- Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.-----

No que respeita ao método de seleção Prova de Conhecimentos (PC), este visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos às situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica diretamente relacionadas com as exigências da função; -----

- Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, com 17 (dezassete) questões, sendo quinze (15) questões valoradas com 1 (um) valor cada e 2 (duas) questões valoradas com 2,5 (dois vírgula cinco) valores cada, tendo a mesma carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte; -----
- A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, com a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas: -----

- Lei orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da Economia e Mar -----
- Contratação pública de bens e serviços e empreitadas de obras públicas-----
- Fiscalização prévia do Tribunal de Contas-----
- Assunção de compromissos plurianuais-----
- Preceitos relativos à aquisição de serviços previstos na Lei de Orçamento de Estado de 2023----
- Regime do parecer prévio relativo à aquisição de bens e serviços no domínio das tecnologias de informação ----

Legislação necessária à realização da Prova de Conhecimentos:-----

- Decreto-Lei n.º 76/2015, de 12 de maio; -----
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----
- Artigos 46.º, 47.º e 48.º, da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual; -----
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual; ----
- Artigos 39.º, 40.º e 41.º, da Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro; -----
- Artigo 64.º, da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, na sua redação atual.-----
- Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, na sua redação atual; ----



No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal. Não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

VI. **Avaliação Curricular (AC)** - será aplicada aos candidatos que se encontrem, ou, tratando-se de candidatos colocados em valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho publicitado, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.-----

1. Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:----

- a) Habilitação académica (HA);-----
- b) Avaliação de desempenho (AD) : avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, ou seja, desde 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022.-----
- c) Formação profissional (FP) : Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas diretamente com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar e indiretamente relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, ou seja, o regime jurídico da lei geral do trabalho em funções públicas- LTFP; o regime jurídico do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública - SIADAP; o Código de Procedimento Administrativo; a área comportamental (ou seja, gestão de stress e mudança, liderança, trabalho em equipa) e formação em excell, word e power point.
- d) Experiência profissional (EP): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;-----

2. A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Para o efeito, o júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º conjugado com o n.º 1 do artigo 21.º, ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro: -----

$$AC = HA + AD + FP + 2EP$$

5

3. No fator **Habilitações Académicas (HA)**, o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma: -----

Licenciatura preferencialmente na área de Direito, Gestão, Economia, Finanças e Engenharia- 20 valores;-

Licenciatura em área não preferencial - 19 valores; -----

4. A valoração do fator **Avaliação de Desempenho (AD)** resultará da média aritmética simples das expressões quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, ou seja, ciclos 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022, com conversão para a escala de 0 a 20, mediante multiplicação pelo fator 4. Ainda, relativamente aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 20º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída a pontuação positiva igual a 2, correspondente a desempenho adequado, conforme determina a alínea b), do n.º 1, do art.º 37º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----

5. No fator **Formação Profissional (FP)** serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas diretamente com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar e indiretamente relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, ou seja, o regime jurídico da lei geral do trabalho em funções públicas- LTFP; o regime jurídico do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública - SIADAP; o Código de Procedimento Administrativo e área comportamental (ou seja, gestão de stress e mudança, liderança, trabalho em equipa) e formação em excell, word e power point, realizadas a partir do ano 2015 (inclusive). O júri não considerará outras ações de formação por entender que as mesmas não têm interesse direto ou indireto para a referida área de



recrutamento, bem como não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada. -----

A pontuação será atribuída de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Pós-Graduação na área - 3 valores; -----
- Ações de formação com duração superior a 30 horas - 3 valores; -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas - 2 valor;-----

Às ações de formação cuja duração é expressa em dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas; ----

No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada como ação com duração inferior ou igual a 30 horas; -----

A classificação do fator FP será a que resultar da soma das pontuações parcelares atribuídas, com o limite máximo de 20 valores. -----

6. No fator **Experiência Profissional (EP)**, valorizado de 0 a 20 valores, considerar-se-á a experiência profissional específica, concretamente a experiência profissional na área das competências definidas para a *divisão do posto de trabalho a ocupar*, através da ponderação dos seguintes subfactores, com as pontuações abaixo mencionadas: -----

6.1. Qualidade da Experiência (Q) - de 0 a 16 valores, resultando a valoração desta, do somatório das seguintes pontuações parcelares:

1. Realização de procedimentos de contratação (6 - valores);
2. Tramitação de pedido de autorização de plurianuais (4- valores); -----
3. *Acompanhamento de gestão de contratos* (4 - valores); -----
4. logística (2 - valores). -----
5. *Ausência de experiência nas áreas antecedentes (0 valores)*. -----

6.2. À pontuação obtida em **Q**, acrescerá a pontuação de 0 a 3 valores, pela seguinte forma, segundo a **Relevância dos Trabalhos Realizados (R)**: -----

1. *Nível Relevante* - Realização de trabalhos de especial relevo e complexidade em qualquer das áreas elencadas nos números 1 a 4 antecedentes do subfactor Q - 3- valores; -----
2. *Nível bom* - Realização de trabalhos nas áreas elencadas em qualquer dos números 1 a 4 antecedentes do subfactor Q, demonstrativos da posse de experiência/ conhecimentos considerados adequados ao bom desempenho do posto de trabalho - 2- valores; -----
3. *Nível suficiente* - Realização de trabalhos em qualquer das áreas elencadas nos números 1 a 4 antecedentes do subfactor Q, demonstrativos da posse de alguma experiência/conhecimentos necessários ao normal desempenho do posto de trabalho - 1- valor; -----
4. *Nível insuficiente* - Ausência de trabalhos nas condições elencadas nos números 1 a 4 antecedentes, do subfactor R - 0 valores; -----



6.3. À pontuação assim obtida, acresce ainda a pontuação de 0 a 1 valor, resultante da **Duração da Experiência (D)**, nas áreas elencadas nos números 1 a 4 antecedentes do subfactor Q: -----

1. Superior a 3 anos - 1- valor; -----
2. Inferior ou igual a 3 anos - 0,5 - valores; -----
3. Sem experiência - 0 valores. -----

6.4. A valorização final da EP, expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da fórmula seguinte: -----

$$EP = Q + R + D$$

O júri procede à elaboração da ficha de avaliação curricular, conforme Anexo II que se junta e faz parte integrante da presente ata 1.

7. Método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de competências -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Tendo em conta a complexidade das tarefas e as responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar a avaliação das seguintes competências: -----

- a) ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR) - avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas
- b) PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO (PO) - avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- c) CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE) - Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso
- d) TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC) - avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa

A definição do modelo das competências e da classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e terá a duração de cerca de 30 minutos, por aplicação da seguinte fórmula, conforme consta do Anexo III que se junta à presente ata e dela faz parte integrante : -----

$$\text{Avaliação Final EAC} = \text{OR} + \text{PO} + \text{CEE} + \text{TEC}$$



A classificação de cada competência será a que resultar da média aritmética simples, considerando a valoração até as centésimas, dos valores atribuídos pelos membros do júri. A pontuação é atribuída em cada competência com base na informação fornecida pelo candidato com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos ancorados às competências em análise.-----

Cada competência da EAC é avaliada segundo os níveis de Elevado; Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:-----

- Elevado - 20 valores - apresenta 4 comportamentos
- Bom- 16 valores - apresenta 3 comportamentos
- Suficiente- 12 valores - apresenta 2 comportamentos
- Reduzido- 8 valores - apresenta 1 comportamento
- Insuficiente - 4 valores - Apresente 0 comportamentos

A EAC baseia-se num guião de entrevista composto de questões relacionadas com as características do posto de trabalho a ocupar previamente definido, conforme Anexo IV que se juntará à ata após realização da EAC. A avaliação da EAC é efetuada através de grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, conforme Anexo III e V que se juntam à presente ata e dela faz parte integrante.-

8. Por último, o júri deliberou aprovar os modelos da Ficha da Admissão/Exclusão dos Candidatos, da Ficha de Avaliação Curricular (AC), da Ficha de Avaliação e Grelha avaliação da Entrevista de avaliação Competências, do Guião de Entrevista Avaliação Competências, da Ficha Individual EAC e da Ficha de Classificação Final (CF), juntando como anexos I, II, III, IV, V e VI, respetivamente, as quais fazem parte integrante da presente Ata, com exceção do Anexo IV que será anexado à Ata após a realização das Entrevistas de Avaliação de Competências. --

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes. -----

Presidente

Licenciada, Célia Maria Rodrigues dos Santos

Primeiro Vogal Efetivo

Mestre, Sónia Raquel dos Santos Gonçalves

Segundo Vogal Efetivo

Licenciada, Patricia Maria Pacheco de Oliveira Nunes