

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO 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 (DGP)-----

Aos 4 dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da SGME 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, DGP;-----

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

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, aos candidatos aprovados, 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:-----
- a) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;-----
 - b) 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; -----

1. Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, com 20 (vinte) questões, sendo cada questão valorada com 1 (um) valor, 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;
2. 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, com a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas: -----

- Orgânica da SGE;-----
- Regime jurídico do Parque de Veículos do Estado;-----
- Critérios financeiros e ambientais das aquisições de veículos do Estado;-----
- Regime jurídico de autorização de condução de viaturas do Estado;-----
- Gestor de Contrato-----

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

- Decreto-Lei n.º 76/2015, de 12 de maio;-----
- Portaria n.º 287/2015, de 16 de setembro;-----
- Decreto-Lei n.º 170/2008, de 26 de agosto, na sua redação atual;-----

- Despacho n.º 7861-A/2023, de 28 de julho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 147, de 31 de julho;-----
- Regulamento n.º 329/2009, de 23 de julho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 146, de 30 de julho;-----
- Decreto-Lei n.º 490/99, de 17 de novembro;-----
- Artigo 290.º-A do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, 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), higiene e segurança no trabalho 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: -----

$$AC = \frac{HA + AD + FP + 2EP}{5}$$

5

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

Licenciatura preferencialmente na área de Gestão, Economia, Finanças, Engenharia, Direito - 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; a área comportamental (ou seja, gestão de stress e mudança, liderança, trabalho em equipa), higiene e segurança no trabalho 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. O júri não atribuirá pontuação as ações de formação 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 - 5 valores; -----
- Ações de formação com duração superior a 30 horas - 4 valores; -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas - 3 valores; -----

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) *Gestão de frota* (6- valores); -----
- 2) Acompanhamento da execução e gestão de contratos RAC ou AOV (4- valores); -----
- 3) Acompanhamento e gestão do contrato de combustível ou de outros 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; -----

AN.03.01.01.A.V3

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. Igual ou Superior a 2 anos - 1- valor; -----
2. Inferior a 2 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.

VII. 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 : -----

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

4

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 - Apresenta 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. -

- VIII. 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

AN.03.01.01.A.V3

Primeiro Vogal Efetivo

Mestre, Sónia Raquel dos Santos Gonçalves

Segundo Vogal Efetivo

Licenciada, Patrícia Maria Pacheco de Oliveira Nunes