

lt
li
HA

ACTA N.º 1

----- Aos vinte e seis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, reuniu numa das salas de reuniões da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, da carreira geral de técnico superior (Engenheiro Civil), funções com grau de complexidade 3, do mapa de pessoal da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna - área de atividade da Divisão de Património e Planeamento de Instalações da Direção de Serviços de Património e Planeamento de Instalações (DSPPI/DPPI), conforme o artigo 17º do despacho nº 887/2018, de 23 de janeiro 3º, Júri este constituído pelos Licenciados Paulo Alexandre Mota Ferreira, Diretor de Serviços da DSPPI, que preside e pelos vogais efetivos, Miguel Manuel da Silva Úria, Chefe de Divisão da DPPI e Maria de Aires Neves Dionísio Pimenta Caetano, Chefe de Divisão da DGP, sendo que o Aviso de abertura (extrato), nº 16970/2020 do presente procedimento concursal foi publicado em Diário da República, 2.ª série, nº 208 a 26 de outubro, e o Aviso integral que pode ser consultado na Bolsa de Emprego Público e no *site* da Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna. -----

----- E sendo 09:00 horas iniciaram-se os trabalhos, com os seguintes pontos da ordem de trabalhos: -----

----- a) *Fixação do modelo de prova de conhecimentos, definição de critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção;* -----

----- b) *Elaborar o modelo das fichas de avaliação curricular e de entrevista profissional de seleção que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar.* -----

----- a) De acordo com o Aviso da BEP, o Júri acordou, por unanimidade, na definição do modelo de prova de conhecimentos, bem como na definição dos seguintes critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, sendo que a ponderação para cada um dos métodos de seleção, que têm carácter eliminatório *de per si*, é a seguinte: 0,70 para a Prova de Conhecimentos e 0,30 para Entrevista Profissional de Seleção ou 0,70 para a Avaliação Curricular e 0,30 para a Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- a) PROVA DE CONHECIMENTOS -----

----- O Júri, atento ao disposto no artigo 5.º, nº 1, alínea a) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, acordou, por unanimidade, que a prova de conhecimentos, escrita, com uma duração de sessenta minutos, a realizar sem consulta, deve incidir sobre conteúdos de natureza genérica, bem como sobre conteúdos de natureza específica ao posto de trabalho a prover, designadamente e entre outras: I) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; II) Orgânica do Governo; III) Orgânica da Administração Interna (AI) e da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGMAI); IV) Código dos Contratos Públicos; V) Aquisição de bens e serviços; VI) Sistema

h h
fda
Nacional de Compras Públicas; VII) Princípios e regras de apresentação e receção de propostas, candidaturas e soluções no âmbito do Código dos Contratos Públicos; VIII) Código do Procedimento Administrativo; sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.-----

Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que o modelo de questões a apresentar, de forma escrita, será com resposta de escolha múltipla. Nesta conformidade, foi aprovado, por unanimidade, o modelo de prova de conhecimentos. -----

----- b) DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -----

----- 1. AVALIAÇÃO CURRICULAR -----

----- Para proceder à avaliação curricular, o Júri, de acordo com o que se encontra expresso no n.º 9.3 do Aviso, deliberou, por unanimidade, aplicar a seguinte fórmula: --

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

em que:

AC = *Avaliação curricular*

HA = *Habilitação académica*

FP = *Formação profissional*

EP = *Experiência profissional*

AD = *Avaliação do Desempenho*

----- O Júri deliberou, por unanimidade, atribuir ao fator EP a ponderação de 2 e aos restantes a ponderação simples, por considerar que aquele é o fator que melhor pode contribuir para a seleção mais adequada para o lugar a prover. -----

----- A habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina: -

----- 1.1. - HABILITAÇÃO ACADÉMICA -----

----- O Júri, considerando a tipologia das necessidades identificadas pela Divisão de Contratação Pública da Direção de Serviços da Unidade Ministerial de Compras (DSUMC/DCP), designadamente as previstas no artº 3º da Portaria nº 145/2014, de 16/07), deliberou, por unanimidade, que só são admitidos ao concurso os candidatos que sejam titulares do grau académico de licenciatura identificada no Aviso, isto é, que sejam titulares do grau académico de licenciatura, em Direito, Gestão, Economia e Administração Pública. -----

----- Para a ponderação deste item, o Júri deliberou, por unanimidade, fixar as seguintes valorações: -----

<i>Licenciatura</i>	<i>14 valores</i>
<i>Mestrado</i>	<i>16 valores</i>
<i>Doutoramento</i>	<i>20 valores</i>

----- 1.2. - FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----

26
[Handwritten signature]

----- No fator Formação Profissional (FP), o Júri deliberou, por unanimidade, considerar unicamente as ações designadas por cursos/seminários e similares e outras ações de formação ministradas por entidades formadoras devidamente acreditadas e que se relacionem com a categoria e nas áreas funcionais para que o concurso é aberto, as quais serão pontuadas de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 valores, não sendo valoradas, mais do que uma vez, as ações de formação que se encontrem repetidas no mesmo ano, sendo, neste caso, apenas considerada a de maior duração: -----

----- Serão consideradas as ações de formação no âmbito geral da Administração Pública, e as ações de formação profissional diretamente adequadas que incidam sobre algumas das áreas a seguir identificadas e que tenham sido frequentadas nos últimos 12 (doze) anos: -----

- Código dos Contratos Públicos;
- Aquisição de bens e serviços;
- Sistema Nacional de Compras Públicas;
- Princípios e regras de apresentação e receção de propostas, candidaturas e soluções no âmbito do Código dos Contratos Públicos);
- Regras aplicáveis à assunção de compromissos;
- Organização e processo do Tribunal de Contas;
- Informática na óptica do utilizador, designadamente Microsoft Word, Excel e Access.

----- Os quais serão valorados como segue: -----

- a) Pós-Graduações e Cursos de Alta Direção da AP - 5 valores/cada
- b) Cursos ou ações de formação > 180 horas - 4,5 valores/cada
- c) Cursos ou ações de formação > 120 e ≤ 180 horas - 4 valores/cada
- d) Cursos ou ações de formação > 90 e ≤ 120 horas - 3,5 valores/cada
- e) Cursos ou ações de formação > 60 horas e ≤ 90 horas - 3 valores/cada
- f) Cursos ou ações de formação > 30 e ≤ 60 horas - 2,5 valores/cada
- g) Cursos ou ações de formação ≥ 18 e ≤ 30 horas - 2 valor/cada
- h) Cursos ou ações de formação < 18 horas - 1,5 valores/cada
- i) Seminários, Congressos, Conferências, Encontros e Jornadas - 1 valor/cada

----- Nas ações de formação cuja duração seja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia corresponde a 6 (seis) horas. As ações de formação sem indicação expressa de duração serão pontuadas com 1 valor cada. -----

----- Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que não são considerados neste item os cursos/seminários e similares e outras ações de formação, que forem pontuados no item EP. -----

----- 1.3. - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL -----

----- No fator Experiência Profissional (EP), o Júri deliberou, por unanimidade, considerar duas vertentes de ponderação. -----

----- Para a definição da primeira - Experiência Profissional Geral (EPG) e atento a que o Aviso de abertura do concurso expressamente se destina a prover 2 (dois)

h- k
AA

lugares no mapa de pessoal da SGMAI para as áreas de intervenção da Divisão de Contratação Pública da Direção de Serviços da Unidade Ministerial de Compras (DSUMC/DCP), o Júri deliberou, por unanimidade, restringir este item da avaliação curricular às áreas de: a) Elaboração de procedimentos aquisitivos ao abrigo do CCP, nomeadamente elaboração de cadernos de encargos, programas de concursos, integração do júri, análise de propostas, elaboração de relatórios preliminar e final, contratos, lançamento e acompanhamento do procedimento nas plataformas eletrónicas de contratação pública e respetiva execução contratual; b) Elaboração e pedidos de pareceres prévios e integração do processo aquisitivo com a respetiva despesa; e "outros requisitos/requisitos preferenciais" constantes do Aviso; para tanto apenas será considerado o número de anos relacionados com o desempenho efetivo de funções nas áreas das atividades para que o concurso é aberto, ou no âmbito de uma estrutura orgânica idêntica a uma Unidade Ministerial de Compras, que serão pontuados de acordo com a seguinte escala e num máximo de 10 valores, do modo seguinte: -----

☐ Por cada ano de exercício efetivo de funções, nas áreas para que o concurso foi aberto – 3 valores. -----

----- A segunda – Experiência Profissional Específica (EPE) - ligada à avaliação de outras capacitações adequadas (natureza e duração) é pontuada no máximo de 10 valores, considerando nela as atividades mais relevantes para o exercício do cargo, enunciadas nas alíneas seguintes e atribuindo-lhes as valorações indicadas: -----

- a) Responsabilidade de condução ou coordenação de atividades, devidamente comprovadas, nas áreas para que o concurso é aberto: 2 valores/cada ano
- b) Intervenção ativa, como palestrante ou autor de comunicações em Seminários, conferências, congressos e colóquios, nas áreas para que o concurso é aberto: 1 valor/cada
- c) Atividades de docência/formação em áreas funcionais relacionadas com as competências respeitantes às áreas para que o concurso é aberto: 1 valor/cada
- d) Atividades no âmbito do desempenho de funções nas áreas de procedimentos aquisitivos (áreas de a) e b)), conforme descrição supra em 1.3): 4 valores/cada
- e) Publicações, estudos e monografias técnicas editadas sobre matérias respeitantes às áreas para que o concurso é aberto: 1 valor/cada
- f) Participação efetiva em Comissões ou Grupos de Trabalho, formalmente constituídos nas áreas para que o concurso é aberto: 1 valor/cada
- g) Expressões de mérito atribuídas, no desempenho nas áreas para que o concurso é aberto 0,5 valores/cada

----- Mais deliberou o Júri que para apreciação dos itens de a) a g), apenas serão considerados os factos devidamente provados e claramente documentados no processo instrutório da candidatura. -----

LT
HA

----- A pontuação da EP traduz-se na seguinte fórmula: -----

----- EP = EPG + EPE -----

----- AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO -----

----- No fator Avaliação do Desempenho (AD), o Júri deliberou, por unanimidade, ponderar a expressão numérica atribuída aos candidatos nos últimos três anos relevantes, num máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula. Na ausência de AD, será considerada a expressão numérica de 3 valores. -----

$$AD = \frac{AD\ 1 + AD\ 2 + AD\ 3}{3}$$

A que corresponderá a seguinte valoração:

5	20 valores
≥ 4,5 e < 5	18 valores
≥ 4 e < 4,5	16 valores
≥ 3,5 e < 4	14 valores
≥ 3 e < 3,5	12 valores
≥ 2,5 e < 3	10 valores
≥ 2 e < 2,5	08 valores

----- 2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO -----

----- Na Entrevista profissional de seleção e de acordo com a al. a) do nº 1 do artº 6º da Portaria nº 125-A/2019, procurar-se-á avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, tudo de acordo com as exigências do cargo a prover; -----

----- Tendo em atenção os fatores de apreciação indicados nos nºs 5 e 6 do artº 9º da Portaria nº 125-A/2019 e no Aviso de Abertura do concurso, são adotados os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo valorados de acordo com os parâmetros da EPS a seguir identificados: -----

- O Interesse e motivação profissionais, em que se procurará averiguar se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato ou se se baseiam em razões de mera oportunidade. Para tanto, serão tomadas em consideração as expectativas e a forma de encarar a mudança e maior responsabilização dos candidatos face às exigências do cargo a que se candidata, designadamente a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o cabal funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível; -----
- A Capacidade de expressão e comunicação, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza de exposição, perante os quadros

de situações objetivas, ligadas em torno da discussão do currículo dos candidatos. Valorizar-se-á, igualmente, o raciocínio claro, conciso e objetivo do candidato na componente da oralidade; -----

- c) O Sentido de organização e capacidade de inovação, em que considerará o nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico-profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, no domínio das estratégias e métodos organizativos, ligados à introdução das novas tecnologias, quer no âmbito da informação e das comunicações, como no quadro da formação e da sua importância no contexto das áreas funcionais relacionadas com o cargo a que se candidata; -----
- d) A Capacidade de relacionamento, em que se considerará a estabilidade emocional, o autocontrolo, a capacidade de integração e inserção em grupos profissionais, bem como qual a sua proposta de solução perante situações de divergência nas relações hierárquicas e funcionais; -----
- e) O Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, em que se analisará e ponderará as questões relacionadas com atividades idênticas ou afins relacionadas com o cargo a prover, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade. Valorizar-se-á, do mesmo modo, o posicionamento crítico/construtivo do candidato perante quadros de situações objetivas que lhe forem colocadas, bem como a capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução dos problemas. -----

----- A avaliação destes parâmetros será feita de acordo com a grelha constante do quadro seguinte e tomará em consideração quais os parâmetros de intervenção/comunicação dos candidatos, relativamente a cada um dos aspetos supra identificados, de forma a observar o nível de classificação definido para este método de seleção, em que: -----

$$EPS = \frac{a) + b) + c) + d) + e)}{5}$$



ht
li

Interesse e motivação profissionais	Capacidade de expressão e comunicação	Sentido de organização e capacidade de inovação	Capacidade de relacionamento	Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Valoração
<i>Transmitiu um interesse e motivação muito elevados, revelando possuir uma excecional adaptação à mudança, mostrando elevada diligência e disponibilidade face às responsabilidades inerentes ao cargo</i>	<i>Elevada capacidade de análise, síntese e riqueza de linguagem</i>	<i>Revelou possuir um excecional nível de conhecimentos, apresentando soluções e ideias de mérito conteúdo ao nível da utilização das tecnologias de informação e das comunicações, bem como ao nível da formação</i>	<i>Revelou possuir uma forte autoestima, demonstrando uma enorme facilidade de relacionamento e de ultrapassagem das situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional</i>	<i>Elevada experiência profissional, rica, diversificada e relevante para o lugar, com elevada proactividade e autonomia, demonstrando possuir elevada autonomia na resolução dos problemas, argumentando com lógica clareza, convicção e conhecimento.</i>	1.º Nível Elevado 20 Valores
<i>Transmitiu um interesse e motivação elevados, encarando de forma muito positiva a adaptação à mudança, mostrando boa diligência e disponibilidade face responsabilidades inerentes ao cargo</i>	<i>Boa capacidade de análise, síntese e bom nível de linguagem</i>	<i>Revelou possuir um bom nível de conhecimentos, apresentando soluções e ideias com razoável conteúdo ao nível da utilização das tecnologias de informação e das comunicações, bem como ao nível da formação</i>	<i>Revelou possuir uma boa autoestima, demonstrando facilidade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional</i>	<i>Boa experiência profissional rica e diversificada, mostrando um bom nível de proactividade e autonomia, demonstrando possuir boa autonomia na resolução dos problemas, argumentando com boa lógica e alguma clareza</i>	2.º Nível Bom 16 Valores
<i>Transmitiu um interesse e motivação razoável, encarando de forma positiva a adaptação à mudança, mostrando razoável diligência e disponibilidade face e às responsabilidades inerentes ao cargo</i>	<i>Razoáveis capacidades exposição, de análise, síntese e compreensão</i>	<i>Revelou possuir um razoável nível de conhecimentos, apresentando soluções e ideias sem inovação ao nível da utilização das tecnologias de informação e das comunicações, bem como ao nível da formação</i>	<i>Revelou possuir uma razoável autoestima, demonstrando alguma dificuldade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional</i>	<i>Razoável experiência profissional mas concentrada noutras áreas, que não as relacionadas com o cargo, sem demonstrar possuir grande proactividade e autonomia na resolução dos problemas, fundamentando e argumentando sem lógica e sem clareza</i>	3.º Nível Suficiente 12 Valores
<i>Transmitiu um interesse e motivação médio, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo, sem grandes perspectivas e sem mostrar disponibilidade e diligência</i>	<i>Algumas deficiências na exposição com reflexos na análise global, envolvendo dificuldades de síntese</i>	<i>Revelou possuir um nível médio de conhecimentos, não apresentando soluções e ideias relevantes ao nível da utilização das tecnologias de informação e das comunicações, bem como ao nível da formação</i>	<i>Revelou possuir uma baixa autoestima, demonstrando bastantes dificuldades em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional</i>	<i>Alguma experiência profissional, se bem que insuficiente para o cargo a prover, com reduzida proactividade e autonomia na resolução dos problemas, fundamentando e argumentando sem aderência ao que é perguntado</i>	4.º Nível Reduzido 8 Valores
<i>Transmitiu um desinteresse, Desmotivação, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo, sem quaisquer perspectivas e sem mostrar qualquer tipo de disponibilidade e diligência para o exercício do mesmo</i>	<i>Reduzida capacidade de expressão verbal, sem qualquer capacidade de análise e de síntese e de responsabilização</i>	<i>Revelou possuir um nível baixo de conhecimentos, não apresentando quaisquer soluções e ideias nível da utilização das tecnologias de informação e das comunicações, bem como ao nível da formação</i>	<i>Revelou possuir uma total ausência de autoestima, mostrando possuir um carácter conflituoso ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional</i>	<i>Reduzida ou quase nula experiência profissional para o lugar, sem qualquer tipo de proactividade e autonomia na resolução dos problemas, argumentando de forma não estruturada</i>	5.º Nível Insuficiente 4 Valores

----- CLASSIFICAÇÃO FINAL -----

----- A classificação final resulta da ponderação das pontuações obtidas na aplicação dos métodos de seleção – Prova de conhecimentos e Entrevista profissional de seleção, para os candidatos que não tenham desempenhado funções nas áreas para que o concurso é aberto, ou Avaliação curricular e Entrevista profissional de seleção, para os candidatos que tenham desempenhado funções nas áreas para que o concurso é aberto e optem por este método – segundo os critérios supra definidos, de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $CF = 0,7 PC + 0,3 EPS$ ou $CF = 0,7 AC + 0,3 EPS$

em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

----- b) Relativamente ao segundo ponto da Ordem de Trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os modelos de fichas de Avaliação Curricular e de Entrevista Profissional de Seleção, que fazem parte integrante da presente ata (Anexos 1 e 2), nas quais serão lançados os dados de cada um dos candidatos. -----

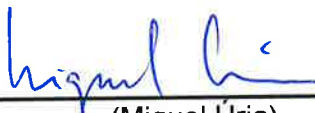
----- As deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- E nada mais havendo a tratar e quando eram 12:00 horas, deliberou o Júri encerrar a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os seus membros. -----

O JÚRI,



(Paulo Ferreira)



(Miguel Úria)



(Maria de Aires Caetano)