

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA
EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO DE COMPRAS DO DEPARTAMENTO DE
COMPRAS, PATRIMÓNIO E PROJETOS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA
UNIVERSIDADE DE LISBOA**

ATA 1

Ao vinte e três dias do mês de maio de dois mil e três, pelas 11 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 DCP.2023.007, 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 dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa para exercício de funções no Núcleo de Compras do Departamento de Compras, Património e Projetos dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa, designado na Informação acima referida e constituído por:

Presidente – Luís Manuel Soares dos Santos Castro, Vice-Reitor da Universidade de Lisboa;
1º Vogal Efetivo - Sérgio Paulo da Conceição Vicente, Diretor do Departamento de Compras, Património e Projetos dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa;

2º Vogal Efetivo - Luís Alberto de Oliveira Batista, Coordenador do Núcleo de Compras do Departamento de Compras, Património e Projetos dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa;

1º Vogal Suplente – Susana Maria Domingues Antão, Técnica Superior do Núcleo de Compras do Departamento de Compras, Património e Projetos dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa;

2.º Vogal Suplente – Ana Cristina Oliveira Nascimento, Diretora do Departamento de Recursos Humanos (DRH) dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa.

O Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 9.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento dos postos 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).

3. Sistema de classificação final.

4. Definição e aprovação dos critérios referentes à prova de conhecimentos e da avaliação curricular.

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.

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento dos postos de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:

Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no art.º 14 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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:

- Formação académica de nível de licenciatura, devendo demonstrar aprendizagens e domínio do conhecimento na função de gestão da contratação pública.

- É valorizada formação e experiência comprovadas em:

- ERPública SAP, nos módulos de gestão de compras e contratos (MM - Materials Management, AM - Assets Management, EAPS - Budgeting and Planning for Public Sector e PS - Project System, na ótica do utilizador e como utilizador-chave.
- Plataformas eletrónicas de contratação pública.
- Macroprocessos de gestão da despesa, de gestão da receita, de contratação pública e de gestão de contratos.

São ainda valorizadas as competências linguísticas em língua Inglesa, falada e escrita.

2. 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: avaliação curricular (AC).

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:

- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A estrutura e regras para a realização da prova de conhecimentos constam do anexo 2 da presente ata.

Os temas para a prova são os especificados no anexo 1.

A realização da prova de conhecimentos é individual, com possibilidade de consulta de documentação ou legislação, sendo realizada em sala, através de meios físicos e eletrónicos, exceto *online* e através de ferramentas de conversação, utilizando-se em suporte papel para registo das respostas por parte de cada candidato.

A prova de conhecimento tem um coeficiente de ponderação de 70% 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 aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório para os candidatos cuja avaliação recaia nesta última, ou que não compareçam à mesma.

2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A classificação da avaliação curricular será obtida pela soma dos valores dos parâmetros a seguir indicados, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

É aprovada a ficha de avaliação curricular, que constitui o Anexo 3 da presente ata, dela fazendo parte integrante.

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes parâmetros, com as seguintes valorações:

Habilitação acadêmica ou profissional (5 valores no máximo)

- Titularidade de habilitação superior à do aviso (5 val.)
- Titularidade de habilitação pedida no aviso (2 val.)

Formação complementar (6 valores no máximo)

A formação profissional, adquirida nos últimos 5 anos devidamente certificada ou comprovada, cujo conteúdo seja relevante para o desempenho do posto de trabalho será considerada.

Formação profissional específica ao posto de trabalho (4 valores)

- Sem formação ou ações que não possuam o número de horas (0 val.)
- Até 8 horas (1 val.)
- Superior a 8 horas e até 20 horas (1,5 val.)
- Superior a 20 horas e até 40 horas (2 val.)
- Superior a 40 horas e até 60 horas (3 val.)
- Superior a 60 horas (4 val.)

As ações de formação adquiridas nos últimos 5 anos, que não se relacionem diretamente com o conteúdo funcional do posto de trabalho, mas que ainda assim sejam passíveis de constituir uma mais-valia para o seu desempenho (e só estas), serão classificadas da seguinte forma:

Formação não específica ao posto de trabalho (2 valores):

- Sem formação ou ações que não possuam o número de horas (0 val.)
- Até 8 horas (0,5 val.)
- Superior a 8 horas e até 20 horas (1 val.)
- Superior a 20 horas (1,5 val.)

Experiência profissional (6 valores no máximo)

A experiência profissional será classificada tendo em conta a sua relevância e duração e será avaliada tendo por base a análise do *CV* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Relevância da experiência profissional (2 valores no máximo)

O grau de adequação/proximidade entre as funções/atividades já exercidas e a atividade do posto de trabalho a preencher será objeto de apreciação, sendo que a experiência profissional na área considerada relevante para o posto de trabalho a preencher – adquirida nos últimos 5 anos, será classificada de acordo com a relevância do seu conteúdo, da seguinte forma:

- Experiência profissional na área funcional a concurso (2 val.)
- Experiência profissional fora da área funcional a concurso (1 val.)

- Sem experiência profissional (0 val.)

Duração da experiência profissional (4 valores no máximo)

- Experiência nas funções/atividades a concurso por um período superior a 2 anos (4 valores)
- Experiência nas funções/atividades a concurso por um período inferior ou igual a 2 anos (3 valores)
- Experiência nas funções/atividades, superior a 1 ano, fora da área a concurso, mas considerada relevante para o mesmo (aplicável quando não se enquadre nas opções anteriores) (2 valor)
- Sem experiência profissional (0 val.)

Avaliação de desempenho (3 valores no máximo)

Será calculada a média aritmética simples da avaliação de desempenho nos últimos 3 biénios de serviço de acordo com a seguinte valoração para cada uma das classificações de desempenho obtidas:

- Adequado ou ausência de avaliação (1 val.)
- Relevante (2 val.)
- Excelente (3 val.)

Os candidatos sem vínculo, bem como os candidatos com vínculo de emprego público mas sem avaliação, enquadram-se na primeira opção.

2.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências resulta da média das pontuações atribuídas às competências a avaliar no procedimento concursal, arredondada às unidades, e expressa-se na seguinte escala:

| Resultado Final da Entrevista | Escala valorativa | |
|--------------------------------------|--------------------------|------------|
| Resultado arredondado a 5 | Elevado | 20 valores |
| Resultado arredondado a 4 | Bom | 16 valores |
| Resultado arredondado a 3 | Suficiente | 12 valores |

| | | |
|---------------------------|--------------|-----------|
| Resultado arredondado a 2 | Reduzido | 8 valores |
| Resultado arredondado a 1 | Insuficiente | 4 valores |

A pontuação atribuída às competências faz-se de acordo com a seguinte escala de valoração:

- Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências (1 valor)
- Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências (2 valores)
- Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência (3 valores)
- Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação (4 valores)
- Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação (5 valores)

São aprovadas fichas para realização da entrevista de competências que constituem respetivamente o Anexo 4 da presente ata, dela fazendo parte integrante, cujas finalidades se indicam:

- Ficha para registo dos comportamentos evidenciados pelos candidatos para cada uma das competências a avaliar (Anexo 4);
- Ficha de avaliação final da entrevista de avaliação de competências (anexo 4).

Na entrevista de avaliação de competências, as competências avaliadas têm como base a lista de competências constante da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e os respetivos comportamentos definidos para avaliação do padrão médio de comportamento, sendo no caso da carreira de Técnico Superior avaliadas as seguintes competências:

Orientação para resultados (5 valores no máximo)

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Padrão médio de comportamento:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;

- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

Comportamentos de Superação:

- Monitoriza os resultados da sua ação como forma de tomar decisões;
- Contribui para o estabelecimento de objetivos e estratégias do serviço, aplicando o conhecimento e a experiência que possui;
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

Planeamento e organização (5 valores no máximo)

Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Padrão médio de comportamento:

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

Comportamentos de Superação:

- Antecipa obstáculos e desenvolve planos de contingência;
- Desenvolve planos de trabalho para equipas em que se encontra integrado;
- Define prioridades para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.

Análise de Informação e Sentido Crítico (5 valores no máximo)

Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Padrão médio de comportamento:

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;
- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

Comportamentos de Superação:

- Apresenta ideias, pontos de vista ou soluções de problemas que são aceites por superiores e implementadas;
- Apresenta ideias e pontos de vista ou soluções para problemas que constituem mais valias para o serviço;
- Avalia ideias, pontos de vista ou soluções para problemas apresentadas por colegas por solicitação de superiores.

Adaptação e Melhoria Contínua (5 valores no máximo):

Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Padrão médio de comportamento:

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Comportamentos de Superação:

- Adapta o seu estilo de trabalho ou método de abordagem de tarefas com o objetivo de satisfazer as necessidades de uma situação ou de um determinado ambiente;
- Promove o desenvolvimento e atualização técnica de colegas;
- Assume e difunde processos de mudança.

Iniciativa e Autonomia (5 valores no máximo)

Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Padrão médio de comportamento:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

Comportamentos de Superação:

- Estimula a iniciativa e autonomia de colegas através da motivação e fortalecendo sua autoconfiança;
- É autoconfiante e determinado a decidir;
- Coordena atividades de colegas.

Inovação e Qualidade (5 valores no máximo)

Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Padrão médio de comportamento:

- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

Comportamentos de Superação:

- Monitoriza constantemente os resultados das soluções propostas como forma de otimizar a sua aplicação.
- Fomenta a participação ativa de colegas na produção e implementação de novas soluções, com vista à melhoria dos resultados.
- Define e apresenta soluções que guiam o serviço para a excelência

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 23º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro).

Assim sendo:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times AC)$$

Em que:

CF – Classificação final

PC – Prova de Conhecimentos

AC – Avaliação curricular

Para os candidatos que se encontrem na situação descrita na alínea b) do n.º 2 da presente ata, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

Em que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de avaliação de competências

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 e tenham obtido a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica.

3.3. A avaliação psicológica não é valorada.

3.4. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se como método de desempate os critérios estabelecidos nas disposições legais vigentes e posteriormente o critério da primazia na submissão da candidatura – data e hora.

4. O júri deliberou ainda aprovar o modelo da prova de conhecimentos bem como os modelos das fichas de avaliação curricular e da entrevista de avaliação e competências que fazem parte integrante da presente Ata (Anexos I, II, III, 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

(Luís Manuel Soares dos Santos Castro)

1.º Vogal Efetivo

(Sérgio Paulo da Conceição Vicente)

2º Vogal Efetivo

(Luís Alberto de Oliveira Batista)

Anexos: os mencionados

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA
EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO DE COMPRAS DO DEPARTAMENTO DE
COMPRAS, PATRIMÓNIO E PROJETOS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA
UNIVERSIDADE DE LISBOA**

ANEXO I da Ata 1

Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimento

Administração Pública:

- Lei 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;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública (com as devidas alterações).

Legislação Geral (Universidade):

- 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, de 10 de maio - Estatutos da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 2014/2020, Diário da República, 2.ª série, n.º 29, de 11 de fevereiro - Regulamento dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa.

Bibliografia específica da atividade para que à qual é aberto o concurso:

Código dos Contratos Públicos

Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com base na republicação efetuada pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de outubro e atualizada de acordo com:

- Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, com início de vigência em 1 de setembro de 2010;
- Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, com entrada em vigor 30 dias após a sua publicação;
- Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, com início de vigência em 1 de janeiro de 2012;
- Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho, com início de vigência em 11 de agosto de 2012;
- Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de outubro, com início de vigência em 1 de dezembro de 2015;
- Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, com início de vigência em 1 de janeiro de 2018, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e pela Declaração de Retificação n.º 42/2017, de 30 de novembro;

- Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio – com produção de efeitos desde 1 de janeiro de 2018;
- Decreto-Lei n.º 170/2019, de 4 de dezembro – com início de vigência em 5 de dezembro de 2019;
- Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março - início de vigência em 19 de março de 2020;
- Lei n.º 30/2021, de 21 de maio - início de vigência em 20 de junho de 2021, retificada pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho, e Decreto-Lei n.º 78/2022, de 7 de novembro - início de vigência em 2 de dezembro de 2022

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO DE COMPRAS DO DEPARTAMENTO DE COMPRAS, PATRIMÓNIO E PROJETOS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Anexo II da Ata 1

PROVA DE CONHECIMENTOS

XX de XXXXX de 202X – XXhXX – Sala XXXXX

Instruções e informações

A prova tem a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta de documentação ou legislação (através de meios físicos e eletrónicos, exceto online e através de ferramentas de conversação).

A prova será constituída por 3 grupos de questões: o grupo A tem uma questão com pontuação de 6 valores e o grupo B encontra-se dividido entre o grupo B1 (20 questões de escolha múltipla, com pontuação de 0,30 valores por cada resposta certa) e o grupo B2 (2 questões de desenvolvimento com pontuação de 4 valores em cada questão).

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.

Separar aqui

Prova n.º XX

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO DE COMPRAS DO DEPARTAMENTO DE COMPRAS, PATRIMÓNIO E PROJETOS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

PROVA DE CONHECIMENTOS

XX de XXXX de 202X – XXhXX – Sala de XXXXX

NOME COMPLETO

CC n.º _____

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE
TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA
EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO DE COMPRAS DO DEPARTAMENTO DE
COMPRAS, PATRIMÓNIO E PROJETOS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA
UNIVERSIDADE DE LISBOA**

ANEXO III da Ata 1

Ficha de Avaliação Curricular

| |
|---|
| <p>Nome do/a candidato/a: _____</p> <p style="text-align: center;">Classificação Final da Avaliação Curricular _____</p> |
|---|

| | | |
|--|-----------------------------|--|
| 1. Habilitação académica (máx. 5 valores) | | |
| Titularidade de habilitação superior à do aviso (5 val.) | | |
| Titularidade de habilitação pedida no aviso (2 val.) | | |
| Total (HA) | | |
| 2. Formação complementar (máx. 6 valores) (FC= E+NE) | | |
| Específica (máx 4 valores) | Pontuação (Total das ações) | |
| Sem formação /Sem nº horas | 0 | |
| Até 8h | 1 | |
| >8h e ≤ 20h | 1,5 | |
| >20h e ≤ 40h | 2 | |
| >40h e ≤ 60h | 3 | |
| >60h | 4 | |
| Subtotal (E) | | |
| Não específica (máx 2 valores) | Pontuação (Total das ações) | |
| Sem formação /Sem nº horas | 0 | |
| Até 8h | 0,5 | |
| >8h e ≤ 20h | 1 | |
| >20h | 2 | |
| Subtotal (NE) | | |
| Total (FC=E+NE) | | |
| 3. Experiência profissional (máx. 6 valores) (EP= R+D) | | |
| Relevância (máx 2 val.) | | |
| Experiência na área funcional indicada no concurso (2 val.) | | |
| Experiência fora da área funcional indicada no concurso (1 val.) | | |
| Sem experiência profissional (0 val.) | | |

| | | |
|---|-------------|-------------------|
| Subtotal (R) | | |
| Duração (máx 4 val.) | | |
| Experiência nas funções/atividades identificadas no concurso > 2 anos (4 val.) | | |
| Experiência nas funções/atividades identificadas no concurso ≤ 2 anos (2 val.) | | |
| Experiência fora das funções/Atividades identificadas no concurso (1 val) | | |
| Sem experiência (0 val.) | | |
| Subtotal (D) | | |
| Total (EP=R+D) | | |
| 4. Avaliação de desempenho (máx. 3 valores) | | |
| | Nº de vezes | |
| Inadequado (0 val.) | | |
| Adequado ou ausência de avaliação (1 val.) | | |
| Relevante (2 val.) | | |
| Excelente (3 val.) | | |
| (exemplo: 2 relevantes + 1 adequado = $2+2+1=5/3=1,666$, logo Total =1,666) | | Total (AD) |
| | | |
| Classificação Final (HA + FC + EP + AD) | | |

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA EXERCER FUNÇÕES NO NÚCLEO DE COMPRAS DO DEPARTAMENTO DE COMPRAS, PATRIMÓNIO E PROJETOS DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Anexo IV da Ata 1

Entrevista de Avaliação de Competências - Ficha Registo de Comportamentos

Nome do/a candidato/a: _____

| Competências | Comportamentos | | Avaliação | |
|----------------------------|-------------------------------|--|-----------|----------|
| | | | Ausente | Presente |
| Orientação para resultados | Padrão Médio de Comportamento | Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave) | | |
| | | Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas | | |
| | | Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos | | |
| | | Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades | | |
| | Comportamentos de Superação | Monitoriza os resultados da sua ação como forma de tomar decisões | | |
| | | Contribui para o estabelecimento de objetivos e estratégias do serviço, aplicando o conhecimento e a experiência que possui | | |
| | | Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos | | |
| Iniciativa e Autonomia | Padrão Médio de Comportamento | Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais | | |
| | | Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas | | |
| | | Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade | | |
| | | Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. | | |
| | Comportamentos de Superação | Estimula a iniciativa e autonomia de colegas através da motivação e fortalecendo sua autoconfiança | | |
| | | É autoconfiante e determinado a decidir | | |
| | | Coordena atividades de colegas | | |

| | | | | |
|---|-------------------------------|--|--|--|
| Planeamento e organização | Padrão Médio de Comportamento | Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades | | |
| | | Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição | | |
| | | Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos | | |
| | | Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias | | |
| | Comportamentos de Superação | Antecipa obstáculos e desenvolve planos de contingência | | |
| | | Desenvolve planos de trabalho para equipas em que se encontra integrado | | |
| | | Define prioridades para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes | | |
| Adaptação e melhoria contínua | Padrão Médio de Comportamento | Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente | | |
| | | Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional | | |
| | | Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria | | |
| | | Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço | | |
| | Comportamentos de Superação | Adapta o seu estilo de trabalho ou método de abordagem de tarefas com o objetivo de satisfazer as necessidades de uma situação ou de um determinado ambiente | | |
| | | Promove o desenvolvimento e atualização técnica de colegas | | |
| | | Assume e difunde processos de mudança | | |
| Análise da Informação e Sentido Crítico | Padrão Médio de Comportamento | Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. | | |
| | | Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. | | |
| | | Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. | | |
| | | Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. | | |

| | | | | |
|----------------------|-------------------------------|--|--|--|
| | Comportamentos de Superação | Apresenta ideias, pontos de vista ou soluções de problemas que são aceites por superiores e implementadas | | |
| | | Apresenta ideias e pontos de vista ou soluções para problemas que constituem mais valias para o serviço | | |
| | | Avalia ideias, pontos de vista ou soluções para problemas apresentadas por colegas por solicitação de superiores | | |
| Inovação e qualidade | Padrão Médio de Comportamento | Resolve com criatividade problemas não previstos | | |
| | | Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho | | |
| | | Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo | | |
| | | Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual | | |
| | Comportamentos de Superação | Monitoriza constantemente os resultados das soluções propostas como forma de otimizar a sua aplicação | | |
| | | Fomenta a participação ativa de colegas na produção e implementação de novas soluções, com vista à melhoria dos resultados | | |
| | | Define e apresenta soluções que guiam o serviço para a excelência | | |

Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome do/a candidato/a: _____

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências _____

| Competências | Níveis de avaliação da competência | Pontuação |
|----------------------------|---|-----------|
| Orientação para Resultados | Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências | 1 |
| | Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências | 2 |
| | Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência | 3 |
| | Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação | 4 |
| | Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação | 5 |
| | Avaliação do Parâmetro (OR) | |
| Iniciativa e Autonomia | Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências | 1 |
| | Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências | 2 |
| | Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência | 3 |
| | Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação | 4 |
| | Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação | 5 |
| | Avaliação do Parâmetro (IA) | |
| Planeamento e organização | Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências | 1 |
| | Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência | 3 |
| | Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação | 4 |
| | Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação | 5 |
| | Avaliação do Parâmetro (PO) | |
| A adaptação e melhoria contínua | Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências | 1 |
| | Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências | 2 |
| | Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência | 3 |
| | Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação | 4 |
| | Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação | 5 |
| | Avaliação do Parâmetro (AMC) | |
| Análise da Informação e Sentido Crítico | Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências | 1 |
| | Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências | 2 |
| | Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência | 3 |
| | Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação | 4 |
| | Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação | 5 |
| | Avaliação do Parâmetro (AISC) | |
| Inovação e qualidade | Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências | 1 |
| | Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências | 2 |
| | Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência | 3 |

| | | |
|---|--|---|
| | Apresenta o padrão médio e um dos comportamentos de superação | 4 |
| | Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação | 5 |
| | Avaliação do Parâmetro (IQ) | |
| Pontuação Final = $\sum (OR, IA, PO, AMC, AISC, IQ) / N^{\circ}$ Competências | | |

Resultado final:

| | Escala valorativa | | Classificação final do(a) Candidato(a) |
|---------------------------|-------------------|------------|---|
| | | | |
| Resultado arredondado a 5 | Elevado | 20 valores | |
| Resultado arredondado a 4 | Bom | 16 valores | |
| Resultado arredondado a 3 | Suficiente | 12 valores | |
| Resultado arredondado a 2 | Reduzido | 8 valores | |
| Resultado arredondado a 1 | Insuficiente | 4 valores | |