



## ATA N.º 1

### **Procedimento Concursal tendente ao provimento do cargo de direção intermédia de 4.º Grau – Coordenador do Núcleo de Património e Aprovisionamento da Área Administrativa e Financeira**

Aos dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, por videoconferência, reuniu o júri designado por despacho de 7 de junho de 2024, do Senhor Presidente do ISCSP-ULisboa, Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto, constituído por Fernando Humberto dos Santos Serra, Vice-Presidente do ISCSP-ULisboa, o qual presidiu, Sérgio Paulo da Conceição Vicente, Diretor do Departamento de Compras, Património e Projetos dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa, como 1.º vogal efetivo e Patrícia Baptista Dias Tavares, Coordenadora do Núcleo de Recursos Humanos da Área Administrativa, como 2.º vogal efetivo, no âmbito do procedimento concursal tendente ao provimento do **cargo de direção intermédia de 4.º grau** do Núcleo de Património e Aprovisionamento da Área Administrativa e Financeira.

Aberta a sessão, o Júri iniciou os trabalhos com o objetivo de deliberar e ratificar os termos e as condições de avaliação das candidaturas a concurso, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir o perfil do candidato;
2. Definir os métodos de seleção a aplicar;
3. Fixar os parâmetros e critérios de apreciação e sua ponderação;
4. Definir o sistema de classificação final;
5. Elaborar as grelhas classificativas dos métodos de seleção.

#### **1. Definir o perfil do candidato**

- a. Habilitação Literária: Grau de Licenciatura na área das Ciências Empresariais, Sociais e Políticas ou Direito;
- b. Capacidade de coordenação, chefia ou direção, em particular aos níveis de:
  - i. Análise e sentido crítico; Qualidade da Experiência Profissional; Motivação e orientação para resultados; Planeamento e organização; Trabalho de equipa e coordenação; Tolerância à pressão e contrariedades; Liderança e gestão das pessoas.
  - ii. Bom relacionamento interpessoal e capacidade de diálogo e colaboração com entidades externas.

#### **2. Definir os métodos de seleção a aplicar**

Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública.

#### **3. Fixar os parâmetros e critérios de apreciação e sua ponderação**

Atentas as tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso e dos requisitos legais exigíveis para o seu exercício, deliberou o Júri fixar como critérios de apreciação e ponderação:

- a. **Avaliação curricular** (AC), visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, ações de formação apresentadas e outros documentos que façam prova da experiência profissional de cada candidato, atento o tipo de funções a desempenhar e o elevado grau de complexidade que o seu desempenho implica. É classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A sua classificação é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:
  - i. Habilitação Académica (HA) – neste parâmetro será ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, na área das Ciências Empresariais, Sociais e Políticas ou Direito, da seguinte forma:
    - HA Doutoramento: 20 valores;
    - HA Mestrado: 18 valores;
    - HA Licenciatura: 16 valores.
  - ii. Experiência Profissional (EP) – neste parâmetro serão avaliadas as atividades diretamente relacionadas com a natureza do cargo posto a concurso, bem como outras capacitações adequadas.

O fator EP é constituído por dois subfactores.  
Será avaliada a sua natureza (N), da seguinte forma:

    - EP em cargo de direção intermédia de 2.º Grau na área do cargo posto a concurso: 20 valores;
    - EP em cargo de direção intermédia de 3.º ou 4.º Graus na área do cargo posto a concurso: 18 valores;
    - EP em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º Graus em outra área: 16 valores;

- EP na carreira de Técnico Superior na área do cargo posto a concurso: 14 valores;
- EP na carreira de Técnico Superior: 12 valores.

A EP será ainda classificada pelo exercício de determinadas funções (F) na área de atuação, sendo avaliada pelas atividades desenvolvidas de acordo as competências técnicas e aptidão para o exercício do cargo a prover, sendo particularmente valorizado:

- EP em instituições de ensino superior público;
- EP em procedimentos de contratação pública;
- EP de gestão material e financeira de contratos públicos;
- EP em gestão de stocks;
- EP em desenho e implementação de macroprocessos de gestão patrimonial (bens móveis e imóveis) e de contratação pública;
- EP na utilização do sistema de informação de suporte aos macroprocessos de contratação pública, de receção e conferência de faturas, de gestão de contratos e de gestão de inventários (ERPública SAP);
- EP na utilização de plataformas eletrónicas de contratação pública.

A pontuação a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = N * (F/7)$$

- iii. **Formação Profissional (FP)** – neste parâmetro serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a natureza do cargo colocado a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação em áreas diversas, mas que se relacionem com a área funcional, da seguinte forma:

- Com formação pós graduada na área: 20 valores;
- Com formação atualizada na área: 16 valores;
- Com formação atualizada não relacionada com a área: 12 valores;
- Sem formação: 0 valores.

- iv. A nota final da avaliação curricular (AC), é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{2HA + 4EP + 1FP}{7}$$

As ponderações dos fatores integrantes do método de seleção Avaliação Curricular (AC) traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área para que o concurso foi aberto.

- b. **Entrevista Pública (Ent.)**, aplicada mediante prova pública, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, numa relação interpessoal, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta o perfil do cargo dirigente posto a concurso.

Cada competência será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As questões serão orientadas de modo a permitir a apreciação das seguintes competências:

- Análise e sentido crítico** – Visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico numa perspetiva de sustentação de tomadas de decisão, tendo em conta a capacidade de adaptação e melhoria contínua;
- Qualidade da Experiência Profissional** – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
- Motivação e orientação para resultados** – Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e das funções e a motivação para o exercício do cargo a prover;
- Planeamento e organização** – Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos diversos, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- Trabalho de equipa e coordenação** – Visa avaliar a capacidade de integração em equipas de trabalho diversificada e gerar sinergias através de participação ativa, promovendo e dinamizando grupos de trabalho com vista ao desenvolvimento e concretização de objetivos do serviço e do cargo a preencher;
- Tolerância à pressão e contrariedades** – Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;
- Liderança e gestão das pessoas** – Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

### 3. Definir o sistema de classificação final

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:

$$CF = \frac{2AC + 3Ent.}{5}$$

### 4. Elaborar as grelhas classificativas dos métodos de seleção

Assim, e em conformidade, o Júri elaborou a Ficha da Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata (anexo I), de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

Na Entrevista será utilizada a Ficha de Entrevista Pública, que se anexa (anexo II) e que constitui parte integrante da presente ata.

Na sequência das deliberações tomadas pelo Júri, deverão as notificações para a convocatória para o método de seleção – Entrevista Pública ser efetuadas por escrito através de correio eletrónico, com confirmação de boa receção pelos candidatos.

Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se o Júri no direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas dezasseis horas e vinte minutos, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do Júri.

#### O Júri

**Presidente**

**1.º Vogal**

**2.º Vogal**

---

Fernando Serra

---

Sérgio Vicente

---

Patrícia Tavares