

Ata nº 1

Aos dezasseis dias de setembro de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu, nas instalações da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), sitas na Avenida de Brasília, em Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Técnico Superior, para o desempenho de funções na Divisão de Gestão de Clientes da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), com os seguintes elementos:

- **Presidente:** Hugo Alexandre Borda d'Água, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Clientes;
- **2.ª Vogal Efetivo:** Ana Sofia Lima, Técnica Superior da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos;
- **2º Vogal Suplente:** Nuno Alves, Técnico Superior da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos.

A reunião do Júri obedeceu ao ponto único da ordem de trabalhos, definir os métodos de seleção e respetiva aplicação, bem como a sua fórmula classificativa.

Atendendo a que o universo de candidatos será composto exclusivamente por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, e do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, 30 de abril, doravante Portaria, o Júri deliberou por unanimidade utilizar os seguintes métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o procedimento concursal decorrerá por recurso ao método de seleção obrigatório, previsto na alínea a) do n.º 1, do art.º 36.º da LGTFP, conjugado com art.º 4.º da Portaria - Prova de Conhecimentos (PC), complementado com o método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resultando a seguinte equação para a Ordenação Final (OF) = 70% (PC) + 30% (EPS);

- b) Para os candidatos que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do art.º 36.º da LGTFP, salvo se expressamente renunciarem no formulário de candidatura (cf. n.º 3 do mesmo artigo), o método de seleção obrigatório a utilizar é a Avaliação Curricular (AC), complementado com o método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resultando a seguinte equação para a Ordenação final (OF) = 70% (AC) + 30% (EPS).

A prova de conhecimentos é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, individual, de realização coletiva, de natureza teórico-prática, efetuada em suporte papel, numa só fase, e poderá ser constituída por um conjunto de respostas de escolha múltipla, com a duração máxima de 60 minutos pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

Deliberou-se ainda que a prova será realizada com consulta, contudo, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

Foi igualmente deliberado que a prova de conhecimentos incidirá sobre a seguinte legislação e temáticas:

- Noções gerais de organização do Estado e de órgãos de soberania;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei Geral de Proteção de Dados;
- Orgânica e competências da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos.

A) Avaliação Curricular

A avaliação curricular, incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação literária, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas, de acordo com as exigências da função, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes fatores:

Habilitação Literária - será ponderada a habilitação literária detida pelo candidato;

Formação profissional - será considerada a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher;

Experiência profissional - será tido em conta o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, dependendo do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas;

Avaliação de desempenho - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou caso não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da Lei do SIADAP.

Com base na apreciação do respetivo currículo profissional serão ponderados os fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte, sendo a classificação final dos candidatos obtida na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

$$A.C. = \frac{2 (H.L.) + 2 (F.P.) + 5 (E.P.) + (A.D.)}{10}$$

Em que:

A.C. - Avaliação Curricular

H.L. - Habilitação Literária

F.P. - Formação Profissional

E.P. - Experiência Profissional

A.D. - Avaliação de Desempenho

Os critérios a observar na avaliação dos fatores referidos são os seguintes:

Habilitação Académica (H.C.) - Exige-se, para este concurso, como condição obrigatória mínima, a titularidade de Licenciatura, a que se entendeu atribuir a classificação fixa de 16 (dezassexes)

valores, majorando este valor base com 2 (dois) valores se o candidato possuir habilitação Literária superior àquela.

A atribuição de dezasseis valores à classificação base constitui uma valoração que nos pareceu equilibrada, sobretudo porque permite com a adição das majorações atrás referidas (e que são até dois valores) distinguir habilitações literárias de grau mais elevado.

Foi decidido ainda atribuir a este fator o coeficiente 2 (dois).

Formação Profissional (F.P.) - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional posta a concurso.

Na Formação Profissional (F.P.) será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções.

Esta pontuação será completada, até um máximo de vinte valores, tendo em conta a comprovada realização de ações de formação específicas e relevantes na área jurídica avaliadas do seguinte modo, conforme a sua duração:

- Cursos ou estágios até trinta e cinco horas - um valor.
- Cursos ou estágios de mais de trinta e seis horas e até cento e quarenta horas - dois valores.
- Cursos ou estágios de mais de cento e quarenta e uma horas e até setecentas horas - três valores.
- Cursos ou estágios de mais de setecentas e uma horas ou com provas de aproveitamento - cinco valores.

Foi decidido ainda atribuir a este fator o coeficiente 2 (dois).

Experiência Profissional (E.P.) - será considerada como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerceu/exerce funções.

Para a quantificação da Experiência Profissional (E.P.) são considerados os parâmetros e as ponderações que integram a seguinte fórmula:

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC) da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

$$E.P. = (a \times 0,4) + (b \times 0,6) \leq 20 \text{ valores}$$

Em que:

a - tempo de serviço na carreira e categoria.

b - avaliação das atividades profissionais relevantes para o concurso, desempenhadas pelos candidatos, constantes do curriculum vitae.

A contagem do referido tempo de serviço será feita em anos completos (um ano igual a 365 dias).

As atividades profissionais são classificadas de zero a vinte valores, em função da análise do currículo e demais documentos entregues, sendo consideradas as funções desempenhadas com responsabilidade e autonomia técnica, designadamente, de natureza consultiva e de estudo que fundamentam e preparam a decisão, elaboração de pareceres e projetos e de representação do órgão ou serviço.

No caso da avaliação das atividades profissionais relevantes para o concurso desempenhadas pelos candidatos, será atribuída uma valoração mínima de dez valores, sendo majorado em um valor por cada ano de experiência profissional, comprovadamente detida para a área e referência a que se candidata.

Caso a fórmula E.P. atrás referida conduza a valores superiores a vinte valores, será considerado como valor máximo de pontuação E.P. = 20 valores.

Foi decidido ainda atribuir a este fator o coeficiente 5 (cinco).

Avaliação de Desempenho (A.D.) - Foi deliberado que este fator será obtido através da média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação de desempenho dos três últimos anos, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$A.D. = [(1.ºA + 2.ºA + 3.ºA) / 3] / 5 \times 20$$

Quando o candidato não tiver sido avaliado em qualquer dos anos relevantes para efeitos de promoção o Júri considerará como tendo sido atribuída a avaliação de desempenho média quantitativa correspondente de Adequado, por analogia com a legislação aplicável.

A Ordenação Final (O.F.) e a ordenação dos candidatos pela aplicação da Avaliação Curricular, será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, pela expressão da avaliação que resultar da aplicação daquele método de seleção, em fórmula já identificada.

B) Entrevista profissional de seleção (EPS)

Quanto ao método complementar - a entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos, sendo considerados os seguintes fatores de apreciação:

- a) Capacidade de expressão e fluência verbais.
- b) Motivação profissional.
- c) Valorização e atualização profissionais.
- d) Sentido crítico e inovador.

Desta avaliação resultará a seguinte valorização diferenciada:

Insuficiente - 4 valores.

Reduzido - 8 valores.

Suficiente - 12 valores.

Bom - 16 valores.

Elevado - 20 valores.

A data a fixar para a realização das entrevistas será notificada oportunamente aos candidatos.

A Ordenação Final (O.F.) dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, é efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC) da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

No caso do candidato que tenha sido sujeito ao método - Prova de Conhecimentos

$$O.F. = \frac{7 (PC) + 3 (EPS)}{10}$$

Onde:

PC - Prova de Conhecimentos

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

No caso de candidato que não tenha sido sujeito a Prova de Conhecimentos, e ao qual foi aplicado o método - Avaliação Curricular

$$O.F. = \frac{7 (AC) + 3 (EPS)}{10}$$

Onde:

AC - Avaliação Curricular

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

O Júri deliberou atribuir à Prova de Conhecimentos e à Avaliação Curricular o fator de ponderação de 7 (sete), considerando a importância e o facto de serem os primeiros métodos de seleção.

Constituindo a Entrevista Profissional de Seleção um método de seleção complementar, que permite um melhor esclarecimento do curriculum e das aptidões dos candidatos, deliberou o Júri atribuir-lhe coeficiente 3 (três).

Mais se deliberou, considerarem-se excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9.5 valores.

O Júri em conformidade com o já deliberado, aprovou ainda por unanimidade, o documento anexo de que constam as seguintes fichas:

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC) da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

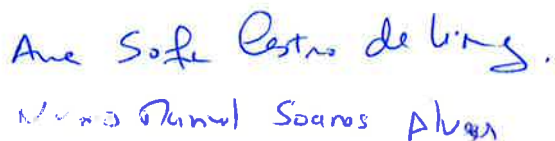
- Ficha de avaliação do método - Avaliação Curricular;
- Ficha de avaliação do método - Entrevista Profissional de Seleção;
- Ficha de Ordenação Final.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram encerrados os trabalhos sendo lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri, presentes na reunião.

O Presidente,



Os Vogais,



ANEXO

FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____

Habilitações Literárias (H.L.) = 16 - Licenciatura

Habilitação superior (H.S.) _____

$2 \times (H.L.+H.S.) =$ _____

Formação Profissional (F.P.) = Verifica-se, pelos certificados comprovativos das ações de formação que os cursos e estágios frequentados conduzem à seguinte pontuação:

- Até trinta e cinco horas = _____ x 1 (um) valor = _____
- Mais de trinta e cinco horas e até cento e quarenta horas = _____ x 2 (dois) valores = _____
- De cento e quarenta e uma horas e até setecentas horas = _____ x 3 (três) valores = _____
- Cursos ou estágios de mais de setecentas e uma horas ou com provas de aproveitamento = _____ x 5 (cinco) valores = _____

$2 \times (F.P.) =$ _____

Experiência Profissional (E.P.) = $(a \times 0.4) + (b \times 0.6) \leq 20$ valores

Verificando-se que:

a - anos completos na carreira/categoria _____ x 0.4 = _____

b - avaliação das atividades profissionais relevantes para o concurso, constantes do curriculum vitae
_____ x 0.6 = _____

Majorações = _____ anos x 1 (um) valor = _____

$5 \times (E.P.) =$ _____

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC) da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

Avaliação de Desempenho (A.D.) = $[(1.^{\circ}A + 2.^{\circ}A + 3.^{\circ}A) / 3] / 5 \times 20$

A.D. = $[(\text{_____} + \text{_____} + \text{_____}) / 3] / 5 \times 20 = \text{_____}$

A classificação da Avaliação Curricular decorre da aplicação da seguinte fórmula:

A.C. = $\frac{2 \text{ (H.A.)} + 2 \text{ (F.P.)} + 5 \text{ (E.P.)} + \text{(A.D.)}}{10} = \text{_____} + \text{_____} + \text{_____} = \text{_____}$
10 10

FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome: _____

Parâmetros a avaliar:

- i) Capacidade de expressão e fluência verbais
- ii) Motivação profissional
- iii) Valorização e atualização profissionais
- iv) Sentido crítico e inovador

Desta avaliação resultarão os níveis classificados de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

$$\text{E.P.S.} = \frac{\text{i)} + \text{ii)} + \text{iii)} + \text{iv)}}{4} = \underline{\hspace{2cm}}$$

$$3 \times (\text{EPS}) = \underline{\hspace{2cm}}.$$

FICHA DE ORDENAÇÃO FINAL

NOME: _____

Candidato sujeito à Prova de Conhecimentos

$$O.F. = \frac{7 (PC) + 3 (EPS)}{10}$$

$$O.F. = \frac{7 (\quad) + 3 (\quad)}{10} = \quad \text{Valores.}$$

Onde:

- PC - Prova de Conhecimentos
- EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Candidato sujeito à Avaliação Curricular

$$C.F. = \frac{7 (AC) + 3 (EPS)}{10}$$

$$C.F. = \frac{7 (\quad) + 3 (\quad)}{10} = \quad \text{Valores.}$$

Onde:

- AC - Avaliação Curricular
- EPS - Entrevista Profissional de Seleção