

**ATA N.º 1****Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia  
de 2.º grau – Chefe de Divisão de Navios em Serviço e Proteção (DNSP)**

Aos dezoito dias do mês de outubro de 2019, às 15h30, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau de Chefe de Divisão de Navios em Serviço e Proteção, aberto por despacho do Diretor-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos, Mestre José Carlos Dias Simão, de 19 de fevereiro de 2019.

Na presente reunião compareceu o Eng.º Paulo Pamplona, Diretor de Serviços de Administração Marítima da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos, que preside, a Mestre Maria da Conceição Santos, Subdiretora-Geral de Política do Mar e o Professor Lázaro Manuel do Carmo Delgado da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique, na qualidade de vogais.

A reunião teve, como ordem de trabalhos, a definição dos requisitos e do perfil, bem como, a determinação dos métodos de seleção adotados, critérios de avaliação e a fórmula de classificação final.

Dando início à ordem de trabalhos, o júri deliberou fazer constar da ata que nos termos legais são requisitos de admissão ao concurso por força do no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação:

- a) Vínculo de emprego público na modalidade de contrato por tempo indeterminado ou nomeação definitiva;
- b) Licenciatura;
- c) Um mínimo de 4 (quatro) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

A falta de um dos requisitos referidos nas alíneas anteriores determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, não havendo lugar, ao abrigo do nº 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a audiência dos interessados.

No que respeita ao perfil, o júri considerou relevantes os seguintes parâmetros:



e) **Formação Profissional - Cursos Específicos** - em que se ponderará a titularidade de cursos específicos para Alta Direção em Administração Pública, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como, cada fator nela considerado, sendo que, por referência às exigências para o exercício do cargo, o júri deliberou que cada um dos fatores será objeto de ponderação, tendo deliberado atribuir, o coeficiente 2 às Habilitações Académicas, o coeficiente 2 à Experiência Profissional Geral, o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica, o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral e o coeficiente 1 à Formação Profissional - Cursos Específicos, de acordo com a seguinte fórmula:

**AC = (2 HA + 2 EPG + 2 EPE + FPG + FP-CE) / 8**, em que:

**AC** - Avaliação Curricular;

**HA** - Habilitações Académicas;

**EPG** - Experiência Profissional Geral;

**EPE** - Experiência Profissional Específica;

**FPG** - Formação Profissional Geral;

**FP-CE** - Formação Profissional - Cursos Específicos.

### 1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o Júri deliberou ponderar a Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação (Mestrado e/ou Doutoramento), não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os vinte valores, ponderados de acordo com o seguinte:

- Licenciatura - 16 Valores
- Licenciatura em Engenharia na área marítima - mais 2 Valores
- Mestrado - mais 1 Valor
- Doutoramento - mais 1 Valor

### 1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Na EPG o júri deliberou que serão avaliados o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções (EFP) e o exercício de cargos dirigentes, de coordenação e de supervisão (CD), tendo em conta os seguintes parâmetros:

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 3.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

Ações de Formação	Duração da Formação				
	$\leq 12$ horas	> 12 horas e $\leq 30$ horas	> 30 horas $\leq 60$ horas	> 60 horas	Pós-Graduação/Ação de formação com aproveitamento e <u>com interesse específico para a área funcional do lugar a prover</u>
Com interesse específico:	1	2	4	5	10

### 1.5 - Formação Profissional - Cursos Específicos

Neste fator o júri deliberou apenas considerar os cursos específicos, para Alta Direção em Administração Pública, a saber: Curso Avançado de Gestão Pública - CAGEP; Programa de Formação em Gestão Pública - FORGEP e Curso de Alta Direção em Administração Pública - CADAP, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, conjugado com o art.º 12.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.

Em qualquer dos casos a valoração será atribuída por uma única vez, independentemente do número de ações de formação que o candidato tenha frequentado com aproveitamento, mediante a classificação do curso atribuída ao candidato.

Nos termos do n.º 10 do artigo 2.º da Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, o Seminário de Alta Direção (SAD) e o CADAP (Curso de Alta Direção em Administração Pública) frequentados até 31 de dezembro de 2005, são equiparados ao FORGEP.

*Handwritten signature and initials*  
5

1- 4 Valores INSUFICIENTE	Revela dificuldade em expressar-se oralmente com clareza, manifestada através de vocabulário pobre, dificuldades claras na transmissão de pontos de vista, recorrentes perdas do fio condutor na exposição das ideias e alguma incapacidade na tradução de mensagens orais.
---------------------------------	---

**B. Visão estratégica e orientação para os resultados** - capacidade para focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

17-20 Valores ELEVADA	Elevada capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando uma elevada persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
13-16 Valores BOA	Boa capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando grande persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
10-12 Valores SUFICIENTE	Suficiente capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando alguma persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
5-9 Valores REDUZIDA	Pouca capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando pouca persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	Não revela capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, não revelando persistência perante as dificuldades ou obstáculos.

**C. Capacidade de direção, resolução de problemas e tomada de decisão** - Interesse pelas situações, sentido de prioridade nas respostas, sentido lógico ou fuga - abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema.

*M. S. M. X*  
*7*  
*B. S.*

17-20 Valores  ELEVADA	Manifesta elevado interesse face a novas situações. Adapta com muita facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade elevada de desenvolvimento. Excelente motivador, revelado pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
13-16 Valores  BOA	Manifesta interesse face a novas situações. Adapta com facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade de desenvolvimento. Capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
10-12 Valores  SUFICIENTE	Manifesta algum interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como alguma oportunidade de desenvolvimento. Alguma capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
5-9 Valores  REDUZIDA	Manifesta pouco interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como baixa oportunidade de desenvolvimento. Pouca capacidade de motivação, revelada pelo fraco entusiasmo, algum pessimismo e pouca confiança do discurso.
1- 4 Valores  INSUFICIENTE	Não manifesta interesse face a novas situações. Não adapta o seu comportamento à mudança. Não encara a mudança como oportunidade de desenvolvimento. Incapacidade de motivação dos outros, revelada pelo discurso pessimista e cético.

**E. Capacidade de liderança e dinamização de equipas e desenvolvimento de projetos**

- Capacidade para conduzir equipas e desenvolver projetos, medida através das aptidões para planificar, organizar, coordenar e controlar os trabalhos sob a sua supervisão e dos sentidos de responsabilidade, motivação e iniciativa para com os colaboradores situados na sua dependência funcional e para com elementos de outras instituições com a qual tem que se articular.

9  


**Classificação Final:**

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (AC+EPS) / 2$ , em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

Paulo Pamplona

Os vogais

Maria da Conceição Santos

Lázaro Manuel do Carmo Delgado