

### Ata nº 1

Aos 2 dias de junho de dois mil e vinte e dois, pelas quinze 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 2 postos de trabalho para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Estatística, com os seguintes elementos:

**Presidente: Isabel Valentim - Chefe de Divisão (DE)**

**1.ª Vogal Efetiva: Suzana Cano - Técnica Superior (DE)**

**2.ª Vogal Efetiva: Nuno Alves - Técnico Superior (DGVRH)**

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 artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, 30 de abril na sua atual redação, 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 artigo 36.º da LTFP, conjugado com artigo 4.º da Portaria - Prova de Conhecimentos (PC), complementado com o método de seleção complementar - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resultando a seguinte equação para a Ordenação Final (OF) = 0,7 (PC) + 0,3 (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 complementar - Entrevista Profissional de

Seleção (EPS), resultando a seguinte equação para a Ordenação final (OF) = 0,7 (AC) + 0,3 (EPS).

## PROVA DE CONHECIMENTOS

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 90 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 as seguintes temáticas e legislação, em vigor:

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 237/2012, de 31/10 - Altera o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 49-A/2012, de 29/02, que cria a Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que estabelece a lei da proteção de dados pessoais;
- Lei n.º 22/2008, de 13 de maio, que estabelece a lei do Sistema Estatístico Nacional;
- Regulamento (CE) n.º 223/2009, do Parlamento Europeu e do Conselho, que institui o enquadramento legal para desenvolvimento, produção e divulgação das estatísticas europeias.
- Regulamento (UE) 2017/1004 Do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 De maio de 2017, que determina o atual quadro da União para a recolha, gestão e utilização de dados no setor das pescas para apoio ao aconselhamento científico;

- Decisão Delegada (UE) 2021/1167 da Comissão, de 27 de abril, que estabelece o programa plurianual da União para a recolha e a gestão de dados biológicos, ambientais, técnicos e socioeconómicos nos setores da pesca e da aquicultura a partir de 2022;
- Decisão Delegada (UE) 2021/1168 da Comissão, de 27 de abril, que estabelece a lista dos inquéritos obrigatórios de investigação no mar e os limiares aplicáveis no âmbito do programa plurianual da União para a recolha e a gestão de dados nos setores da pesca e da aquicultura a partir de 2022;

#### Bibliografia:

- Alturas, B. Introdução aos Sistemas de Informação Organizacionais. Edições. Sílabo;
- Negas, E. Estatística Descritiva. Edições Sílabo;
- Silvestre, A. L. Análise de Dados e Estatística Descritiva. Escolar Editora
- Caldeira, C. P. Data Warehousing. Edições Sílabo

#### Links de referência:

- Linguagem SQL - <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/t-sql/queries/queries?view=sql-server-ver16>
- Linguagem R - <https://www.r-project.org/>
- Linguagem Python - <https://www.python.org/>
- Power BI - <https://docs.microsoft.com/pt-pt/learn/powerplatform/power-bi>
- Língua Inglesa - <http://www.grammar.net/>

Sem prejuízo dos temas supra indicados, serão os candidatos admitidos a prova de conhecimento notificados das temáticas e bibliografia necessária para a prova de conhecimento.

## **AValiação Curricular**

A avaliação curricular, incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica, 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:

- a) Habilidade académica - será ponderada a habilitação literária detida pelo candidato;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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.

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

Em que:

**A.C.** - Avaliação Curricular

**H.A.** - Habilidade Académica

**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 da Licenciatura, entendendo-se atribuir a classificação fixa de 16 (dezasseis) valores, majorando este valor base com até 2 (dois) valores se o candidato possuir habilitação académica superior àquela.

A atribuição de dezasseis valores à classificação base constitui uma valoração que o Júri entendeu ser equilibrada, sobretudo porque permite, com a adição da majoração atrás referidas (até dois valores) distinguir habilitações académicas 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 colocada 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 do direito, com especial valoração nas ações de formação relativas ao Direito do Mar, ao regime do Ilícito de Mera Ordenação Social e respetivo processo e Código do Procedimento Administrativo, 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:

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

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:

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

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.

#### **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:

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 foi 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 para a análise do grau familiaridade com as funções e de alinhamento com as competências para as quais se está a recrutar.

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:

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

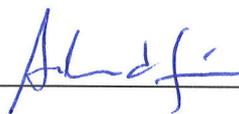
Não havendo mais assuntos a tratar, foram encerrados os trabalhos sendo lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri, presentes na reunião.

A Presidente do Júri



(Isabel Valentim)

1ª Vogal Efetiva



(Suzana Cano)

2º Vogal Efetivo



(Nuno Alves)

## ANEXO

### FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - AVALIAÇÃO CURRICULAR

**NOME:** \_\_\_\_\_

Habilitações Académicas (H.C.) = \_\_\_\_\_

Habilitação superior (H.S.) \_\_\_\_\_

2 x (H.C.+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 x (F.P.) = \_\_\_\_\_

Experiência Profissional (E.P.) = (a x 0.4) + (b x 0.6) ≤ 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 = \_\_\_\_\_

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não preenchidos na Divisão de Estatística, na carreira e categoria de técnico superior.

Majorações = \_\_\_\_\_ anos x 1 (um) valor = \_\_\_\_\_

5 x (E.P.) = \_\_\_\_\_

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

**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.

$$\text{E.P.S.} = \frac{\text{i)} \quad + \text{ii)} \quad + \text{iii)} \quad + \text{iv)}}{4} = \underline{\hspace{10em}}$$

$$3 \times (\text{EPS}) = \underline{\hspace{10em}}.$$

**FICHA DE ORDENAÇÃO FINAL**

NOME: \_\_\_\_\_

**Candidato sujeito à Prova de Conhecimentos**

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

$$\text{O.F.} = \frac{7 ( \quad ) + 3 ( \quad )}{10} = \underline{\hspace{2cm}} \text{Valores.}$$

Onde:

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

**Candidato sujeito à Avaliação Curricular**

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

$$\text{C.F.} = \frac{7 ( \quad ) + 3 ( \quad )}{10} = \underline{\hspace{2cm}} \text{Valores.}$$

Onde:

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

