

Ata n.º 1

Aos vinte e três dias de fevereiro de dois mil e vinte e três, 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 13 (treze) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para o desempenho de funções administrativas na Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), com os seguintes elementos:

- Presidente: Fernanda Bernardo, Diretora de Serviços de Administração Geral;
- 1.ª Vogal Efetiva: Rita Fino Carvalho, Chefe da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos;
- 2.º Vogal Efetivo: 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 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 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, 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 LTFP, Prova de Conhecimentos (PC), complementado com o método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), resultando a seguinte equação para a Ordenação Final (OF) = 70% (PC) + 30% (EAC);
- b) Para os candidatos que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, 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 de Avaliação de

Competências (EAC), resultando a seguinte equação para a Ordenação final (OF) = 70% (AC) + 30% (EAC).

A) 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 será constituída por um conjunto de questões 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 a seguinte legislação e temáticas:

- Noções gerais de organização do Estado e de órgãos de soberania;
- Orgânica e competências da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Código do Trabalho;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regime da formação profissional na Administração Pública.

B) Avaliação Curricular

A avaliação curricular, incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas, sendo considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Habilitação 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, dos últimos cinco anos;
- 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 biénio, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

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. - Habilitação 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.A.)**

Exige-se, para este concurso, como condição obrigatória, o 12.º ano, a que se entendeu atribuir a classificação fixa de 16 (dezasseis) valores, majorando este valor base com 2 (dois) valores se o candidato possuir habilitação académica 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 e realizadas nos últimos cinco anos.

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 para os postos de trabalho, 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:

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

Em que:

a - tempo de serviço na carreira e categoria.

Handwritten initials and marks in blue ink, including a checkmark and the letters 'R' and 'B'.

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 relativas de grau 2 de complexidade.

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 expressão quantitativa da última avaliação de desempenho, através da aplicação da seguinte fórmula:

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

$$A.D. = x \times 4$$

Quando o candidato não tiver sido avaliado no último biênio, o Júri considerará como tendo sido atribuída a avaliação quantitativa de 3,000, correspondente à menção qualitativa de Adequado, por analogia com as disposições legais aplicáveis.

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.

C) Entrevista profissional de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais corridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método será efetuada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração de 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos associados a cada uma das 4 (quatro) competências em análise.

A classificação de cada competência será avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

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

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

Onde:

PC - Prova de Conhecimentos

EPS - Entrevista de Avaliação de Competências

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

h
pe.
D

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

Onde:

AC - Avaliação Curricular

EPS - Entrevista de Avaliação de Competências

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 de Avaliação de Competências um método de seleção complementar, que permite uma melhor avaliação das competências detidas pelos 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 de Avaliação de Competências;
- 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,



(Fernanda Bernardo)

A 1ª Vogal Efetiva,



(Rita Fino Carvalho)

O 2º Vogal Efetivo,



(Nuno Alves)

2
DE



Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 13 (treze) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a categoria de Assistente Técnico, para exercício de funções na Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

ANEXO

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato/a:

AC= (2HA+2FP+5EP+AD)/10

As ponderações da fórmula estão refletidas na avaliação final.

1. Habilitações Académicas - HA

Descrição	Valores	Avaliação	Resultado	Obs.
12.º ano de escolaridade				
curso conferente de grau académico	+ 2 valores			

Apenas serão consideradas habilitações devidamente comprovadas através de certificado/diploma.

2. Formação Profissional - FP

<i>Ações de formação profissional realizadas nos últimos cinco anos, relacionadas com a área funcional do concurso</i>	<i>N.º ações de formação</i>	<i>Avaliação</i>	<i>Resultado</i>	<i>Obs.</i>
Ações de formação profissional ou estágios até 35h - 1 valor (cada)				
Ações de formação profissional ou estágios com mais de 35h e até 140h - 2 valor (cada)				
Ações de formação profissional ou estágios com mais de 140h e até 700h - 3 valores (cada)				
Ações de formação profissional ou estágios com mais de 700h ou com provas de aproveitamento - 5 valores (cada)				

3. Experiência Profissional - EP

<i>Exercício de funções na área do procedimento</i>	<i>Anos completos</i>	<i>Avaliação</i>	<i>Resultado</i>	<i>Obs.</i>
Anos completos na carreira e categoria				
Exercício de atividades profissionais relevantes				
O exercício de funções na área do procedimento tem uma valorização mínima de 10 valores, sendo adicionado um valor por cada ano completo no exercício daquelas funções				

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 13 (treze) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a categoria de Assistente Técnico, para exercício de funções na Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

FE. m

4. Avaliação de Desempenho - AD

Avaliação obtida no último biênio

Nota SIADAP obtida

Avaliação

Resultado

Obs.

Avaliação quantitativa SIADAP

Em caso de ausência de avaliação no biênio em aprego, é atribuída uma qualificação de 3,000, correspondente a Adequado

Ordenação Final - OF

Fatores em análise

Ponderação do fator

Avaliação obtida

Resultado Ponderado

Obs.

Habilitação Académica

Formação Profissional

Experiência Profissional

Avaliação quantitativa SIADAP

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 13 (treze) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a categoria de Assistente Técnico, para exercício de funções na Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM).

PE
m

ANEXO

FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Identificação do Avaliado:			
Nº de Competências a avaliar:	4	Posto de Trabalho:	Assistente Técnico

Obs.: No Quadro seguinte só é aceitável a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um):
0 - Comportamento **Não Demonstrado**
1 - Comportamento **Demonstrado**

Introduza abaixo os nomes das competências a avaliar	Comportamentos				Total	Apreciação Quantitativa
	1	2	3	4		
Competência						
Competência 1						
Competência 2						
Competência 3						
Competência 4						
Total de Comportamentos:					0	

AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	
RESULTADO	

m
pe

FICHA DE ORDENAÇÃO FINAL

Candidato/a:

$OF = (7PC + 3EAC) / 10$ ou $OF = (7AC + 3EAC) / 10$

Ordenação Final

<i>Métodos aplicados</i>	<i>Avaliação Simples</i>	<i>Resultado Ponderado</i>	<i>Obs.</i>
Prova de conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC)			
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)			