

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, NA DIVISÃO DE APROVISIONAMENTO E PATRIMÓNIO DA DIREÇÃO FINANCEIRA**

**Ata n.º 1**

..... Ao segundo dia do mês de novembro, na sala de reuniões da Direção de Recursos Humanos do Instituto Hidrográfico, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor-geral do Instituto Hidrográfico, de 30 de outubro de 2023, na sequência de abertura de procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, previsto no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, para desempenho de funções de Coordenador do Aprovisionamento na Divisão de Aprovisionamento e Património da Direção Financeira, proceder aos seguintes atos:.

..... - Definir os métodos de seleção a aplicar no procedimento;.....

..... - Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e indicar a respetiva bibliografia e legislação necessária; .....

..... - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção. ....

..... O júri teve a seguinte constituição: ... ..

..... Presidente – Capitão-tenente AN Roberto Filipe Camacho Colaço; .....

..... Vogais: Técnica Superior Marília Alexandra Almeida Rasões e Técnica Superior Sandra Dulce Vilar da Silva dos Santos. ....

..... Aberta a sessão pelo presidente do júri, iniciou-se a análise do perfil de competências correspondente ao posto de trabalho a preencher, que constitui parte integrante desta ata. Para a ocupação deste posto de trabalho, o júri deliberou que a habilitação académica exigida para a admissão ao concurso fosse Licenciatura ou Mestrado nas áreas de Gestão, Economia ou Direito, de acordo com o mapa de pessoal não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.....

..... O júri deliberou, por unanimidade, adotar os métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelhas classificativas e sistemas de valorização, que seguidamente se descrevem: .....

**1. Métodos de Seleção:** Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º, do anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a seguir designada por LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a seguir designada por Portaria, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão aplicados, nos termos dos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 36.º da LTFP, como métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e como método complementar a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto na alínea d) do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria. ....

..... Cada um dos métodos de seleção é eliminatório “*de per se*”, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos considerados, não lhes sendo aplicado o método seguinte. ....

..... Na valoração dos métodos de seleção, são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo todos os resultados convertidos para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com arredondamento às centésimas .....

**1.1. Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os seguintes:**.....

..... **Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 70 %** .....

..... A **Prova de Conhecimentos (PC)** é pontuada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração às centésimas de valor, por truncatura, e tem as seguintes características:.....

..... **Tipo e forma da Prova de Conhecimentos** – A Prova de Conhecimentos tem uma ponderação de 70 % da nota final, é de realização individual, revestirá a forma escrita, de natureza teórica, composta por um grupo de perguntas de escolha múltipla e outro de perguntas de perguntas de verdadeiro/falso, efetuada em suporte de papel, tendo a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre os temas referidos no ponto 2 desta ata e a que se reportam as referências e legislação identificadas no ponto 3 desta ata. No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, sendo, contudo, permitido a consulta exclusiva à legislação identificada, em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. As provas não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua

avaliação. ....  
..... Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção. ....  
..... Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores na Prova de Conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento concursal.....  
..... **1.2.** Como método de seleção obrigatório a utilizar no caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, é aplicado a Avaliação Curricular (AC), desde que não afastem por escrito a aplicação dos métodos legalmente previstos, ou seja, a renunciarem expressamente no processo de candidatura, passando nesse caso a aplicar-se o método previsto em 1.1., de acordo com o n.º 3 do artigo n.º 36, do anexo, da LTFP .....  
..... **Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 70 %;**.....  
..... A **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho e serão considerados os seguintes parâmetros:  
..... Habilidade académica de base (HAB) .....  
..... Formação Profissional (FP); .....  
..... Experiência Profissional (EP); .....  
..... Avaliação de Desempenho (AD). .....  
..... A classificação da Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, por truncatura, obtida através da seguinte fórmula: .....  
.....  $AC = 0,35 \times HAB + 0,25 \times FP + 0,25 \times EP + 0,15 \times AD$  .....  
..... Ao elemento **Habilitação Académica (HAB)**, o júri deliberou atribuir a nota final do grau académico exigido, certificado pelas entidades competentes. ....  
..... Ao elemento **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, o júri deliberou que apenas serão considerados os cursos de formação, dos três últimos anos, na área funcional para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados. A valoração é cumulativa, correspondendo ao somatório dos valores dos cursos considerados relevantes, não podendo ser excedida a valoração máxima de 20 valores. ....  
..... A valoração da **Formação Profissional (FP)** será efetuada do seguinte modo: .. ..

..... Sem qualquer curso: 0 (zero) valores; .....

..... Cursos com duração inferior a 20 horas: mais 1 (um) valor; .....

..... Cursos com duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 35 horas: mais 2 (dois) valores; .....

..... Cursos com duração igual ou superior a 35 horas: mais 3 (três) valores; .....

..... Ao elemento **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que é aberto o presente procedimento, o júri deliberou que apenas será contabilizado como tempo de **EP** o correspondente ao desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho em causa e grau de complexidade 2, que se encontre devidamente comprovado. A valoração da **EP** será obtida do seguinte modo: .....

..... Inferior a 1 ano – 4 valores; .....

..... Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos - 12 valores; .....

..... Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos - 18 valores; .....

..... Superior a 5 anos - 20 valores.....

..... Ao elemento **Avaliação de Desempenho (AD)**, o júri deliberou ser relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A ausência da Avaliação de Desempenho, no caso de injustificada, será valorada em 6 valores. No caso de justificação não imputável ao candidato, será valorada em 10 valores. A nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através do valor resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos relevantes para o procedimento concursal, com valoração até às centésimas, por truncatura, sendo convertida proporcionalmente para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

..... Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. ....

**1.3. Método de seleção complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que será aplicado aos candidatos referidos em 1.1 e 1.2, com uma ponderação de 30%. ....

..... A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a motivação, através do interesse pelo serviço público e razões da candidatura; argumentação, apreciando a organização de pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral; e a experiência profissional, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado,

nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. ....

..... A **Entrevista de Avaliação de Competências** é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, sendo considerados os seguintes aspetos: .....

..... - Motivação e qualificação para o desempenho das funções (M); .....

..... - Capacidade de expressão e fluência verbal (EFV); .....

..... - Conhecimentos do conteúdo funcional (CF); .....

..... - Sentido de missão na prestação de serviço público (SP); .....

..... A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar .....

..... Os candidatos que obtenham pontuação igual ou inferior a 9,50 valores serão excluídos do procedimento. ....

..... Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. ....

..... São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem aos métodos de seleção. ....

**2. Temas a abordar na prova de conhecimentos:** a lista dos temas sobre os quais podem incidir as perguntas da prova escrita de conhecimentos é a seguinte: .....

- a) Orgânica da Marinha e Orgânica do Instituto Hidrográfico;
- b) Regime Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho;
- c) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública;
- d) Código dos Contratos Públicos;
- e) Noções gerais de finanças e fiscalidade pública;
- f) Noções gerais dos procedimentos específicos da contratação pública;
- g) Sistemas de Gestão da Qualidade;

**3. Legislação e bibliografia necessária à preparação dos temas:** .....

- a) Lei Orgânica da Marinha, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 19/2022, de 24 de janeiro;
- b) Lei Orgânica do Instituto Hidrográfico, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 230/2015, de 12 de outubro;
- c) Decreto Regulamentar n.º 10/2015, de 31 de julho;

- d) Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- e) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual;
- f) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- g) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na sua versão atual;
- h) Lei do Orçamento de Estado para 2023, Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro;
- i) Normas de Execução do Orçamento do Estado para 2023, Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro;
- j) NP EN ISO 9001:2015: Sistemas de Gestão da Qualidade.

**4. Parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e valoração final: .....**

..... Os Parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção são os referidos em 1.1, 1.2 e 1.3. ....

..... A Valoração final (VF) será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores através das seguintes expressões, com aproximação às centésimas por truncatura: .

.....  **$VF=0,70xPC+0,30xEAC$**  .....

sendo que: .....

..... **VF** — Valoração Final .....

..... **PC** — Prova de Conhecimentos — Ponderação de 70 % .....

..... **EAC**— Entrevista Avaliação de Competências – Ponderação de 30% .....

..... ou .....

.....  **$VF=0,70AC+0,30xEAC$**  .....

sendo que: .....

..... **VF** — Valoração Final .....

..... **AC** — Avaliação Curricular — Ponderação de 70 % .....

..... **EAC** — Entrevista Avaliação de Competências – Ponderação de 30% .....

..... Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos. ....

..... A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à exclusão do procedimento concursal. ....

..... Antes da publicação do aviso de abertura será elaborada a prova de

conhecimentos e respetivos critérios de avaliação e correção, que serão selados em envelope, que só será aberto no dia da prova. ....

..... Foram igualmente elaboradas as seguintes grelhas e fichas, que se encontram em anexo à presente ata: .....

..... - Grelha de Correção da Prova de Conhecimentos; .....

..... - Ficha de Avaliação Curricular; .....

..... - Ficha de Entrevista Avaliação de Competências; .....

..... - Grelha de Valoração Final.....

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei. ....

O PRESIDENTE DO JÚRI,



VOGAL



VOGAL



