

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA DE TÉCNICO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, NO CENTRO DE GESTÃO DE DADOS TÉCNICO CIENTÍFICOS DA DIREÇÃO TÉCNICA**

**Ata n.º 1**

..... Ao vigésimo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e três, no Gabinete do Chefe do Centro de Gestão de Dados do Instituto Hidrográfico, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor-geral do Instituto Hidrográfico, de 23 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, para o Centro de Gestão de Dados Técnico-científicos, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, para 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-de-fragata Engenheiro Hidrógrafo Paulo Jorge Antunes Nunes; Vogais Efetivos – Capitão-de-fragata Hidrógrafo Telmo Geraldês Dias que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, a vogal Técnica Superior Sara Almeida e a vogal suplente Técnica Superior Ana Nobre.. ..

..... Aberta a sessão pelo presidente do júri, iniciou-se a análise do perfil de competências correspondente ao posto de trabalho a preencher, devendo o titular ser possuidor de uma licenciatura nas seguintes áreas de estudo 44 - Ciências Físicas ou 46 – Matemática e estatística, conforme a Classificação Nacional de Áreas de Formação (CNAF) estabelecida pela Portaria n.º 256/2005 de 16 de março, a que corresponde o grau de complexidade funcional Grau 3, de acordo com o previsto no artigo 86º da LTFP, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação profissional ou experiência profissional. ....

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

**1. Métodos de Seleção:** Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a seguir designada por LTFP, conjugado com os n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão utilizados como método de seleção obrigatório, 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 Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto na alínea d) do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.....

..... 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 (nove valores e cinquenta centésimas) 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, sendo aplicada a seguinte fórmula:.....

$$CF = 0,70 \times PC + 0,30 \times EAC \text{ ou } CF = 0,70 \times AC + 0,30 \times EAC$$

em que: .....

CF = Classificação Final; .....

PC = Prova de Conhecimentos; .....

AC = Avaliação Curricular .....

EAC = Entrevista Avaliação de Competências. ....

**1.1. Prova de conhecimentos:** .....

..... A Prova de Conhecimentos (PC) é obrigatória para os candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º, do anexo, à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, sendo aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar as atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atividades ou àqueles que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

1.1.1..... A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções

correspondentes à caracterização dos postos de trabalho a ocupar. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. ....

1.1.2..... A PC 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 desenvolvimento, efetuada em suporte de papel, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos (90 minutos) e incidirá sobre os temas referidos no ponto 1.1.6 desta ata e a que se reportam as referências e legislação identificados no ponto 1.1.7 desta ata;.....

1.1.3..... 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, em suporte de papel, identificada na presente ata.

1.1.4..... Durante a PC não é 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. ....

1.1.5..... A PC será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. Os candidatos que se apresentem à PC devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. ....

1.1.6..... A PC incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso e versará sobre as seguintes matérias: .....

- 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 do Procedimento Administrativo; .....
- e)..... Ciências geofísicas, matemática e estatística;.....
- f)..... Sistemas de informação geográfica e infraestruturas de dados espaciais; ....
- g)..... Desenho de algoritmos e linguagens de programação informática. ....

1.1.7..... As seguintes referências e legislação servirão de suporte à realização da prova de conhecimentos: .....

- a)..... Decreto-lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, que aprovou a nova Lei Orgânica da Marinha; .....
- b)..... Decreto-lei n.º 230/2015, de 12 de outubro, que aprovou a nova Lei Orgânica do Instituto Hidrográfico; .....

- c)..... Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada; .....
- d)..... Código do Trabalho – Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada; .....
- e)..... Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro – Regulamenta a tramitação do procedimento concursal; .....
- f)..... Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atualizada;.....
- g)..... Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada; .....
- h)..... Casaca, João et. al. Topografia Geral, LIDEL, Setembro de 2005 (Capítulo I)
- i)..... Gaspar, Joaquim Alves Cartas e Projeções Cartográficas, LIDEL, outubro de 2000 (Capítulos 1 e 2). .....
- j)..... Matos, João Fundamentos de Informação Geográfica. LIDEL, setembro de 2008. ....
- k)..... Cosme, António Projeto em Sistemas de Informação Geográfica. LIDEL, março de 2012. ....
- l)..... Hengl T. A Practical Guide to Geostatistical Mapping of Environmental Variables. EUR 22904 EN. Luxembourg (Luxembourg): Office for Official Publications of the European Communities; 2007. JRC38153 (disponível para download em <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC38153>) (Capítulo 1). .....
- m)..... Huisman, Otto; A. de By, Rolf; Principles of Geographic Information Systems, An introductory textbook, The International Institute for Geo-Information Science and Earth Observation (ITC), 2009 (disponível no sítio da Universidade de Twente: [https://webapps.itc.utwente.nl/librarywww/papers\\_2009/general/PrinciplesGIS.pdf](https://webapps.itc.utwente.nl/librarywww/papers_2009/general/PrinciplesGIS.pdf))
- n)..... Gouveia, Feliz Fundamentos de Bases de dados, FCA – Editora de Informática. Lda., setembro de 2014 (Capítulos 1 a 4).....
- o)..... Costa, Ernesto. Programação em Python. FCA – Editora de Informática. Lda., novembro de 2015 (Parte I – Capítulos 3 a 5). ....
- p)..... Conceitos de bases de dados relacionais (ex. [https://www.dcc.fc.up.pt/~edrdo/aulas/bd/teoricas/bd\\_modelo\\_relacional.pdf](https://www.dcc.fc.up.pt/~edrdo/aulas/bd/teoricas/bd_modelo_relacional.pdf), <http://www.estgv.ipv.pt/paginaspessoais/acarv/200708/InfoGE/Docs/BDs/BasesDeDados.pdf>). .....

**1.2. Avaliação Curricular (AC):** .....

.....A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ....

1.2.1..... A AC é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. ....

1.2.2..... Na AC serão considerados e ponderados os seguintes parâmetros: Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).....

A valorização da habilitação académica de base (HAB) é efetuada do seguinte modo:

..... Só serão consideradas candidaturas cujos candidatos comprovem possuir licenciatura pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha com média de conclusão de curso superior ou igual a 12 valores; .....

..... Será calculado um índice associado à HAB baseado na seguinte fórmula: ...

$$HAB = \frac{\text{Média de conclusão do curso} - 12}{20 - 12}$$

A valoração da formação profissional (FP) é calculada do seguinte modo:

..... Para valoração da FP só será considerada a frequência de cursos com duração superior a dois dias ou 14 horas de duração em áreas conexas a Sistemas de Informação Geográfica devidamente justificados com diploma/certificado de frequência; .....

..... Será calculado um índice associado à FP baseado na seguinte fórmula:.....

$$FP = \frac{\text{Nr. de cursos}}{\text{Nr. máximo de cursos}}$$

..... O Nr. Máximo de cursos corresponde ao número de cursos frequentados pelo candidato que apresente maior número de cursos de formação profissional.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal e é valorada do seguinte modo: .....

..... Só serão considerados candidatos com um ou mais anos de experiência;....

..... Será calculado um índice associado à EP baseado na seguinte fórmula:.....

$$EP = \frac{\text{Anos de experiência} - 1}{\text{Nr. máximo de anos de experiência} - 1}$$

..... O Nr. Máximo de anos de experiência corresponde ao número de anos de experiência do candidato que apresente mais anos de experiência;

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções inerentes às atribuições/competências/atividades objeto do presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovadas ou declaradas sob compromisso de honra.....

Ao elemento Avaliação de Desempenho (AD), o júri deliberou que será considerada a avaliação relativa aos últimos 2 (dois) biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A ausência da AD, no caso de injustificada, será valorada em 6 (seis) valores. No caso de justificação não imputável ao candidato, será valorada em 10 (dez) valores. A nota final da AD 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 arredondamento, sendo convertida proporcionalmente para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores

1.2.3..... A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula: .....  
 $AC = 0,35 \times HAB + 0,25 \times FP + 0,25 \times EP + 0,15 \times AD$ .....

1.2.4..... Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 (nove valores e cinquenta centésimas) na AC consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

### **1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

..... A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem como objetivo avaliar aspetos como 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. A EAC 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, nos termos do artigo 21.º da Portaria, sendo considerados os seguintes aspetos:

- a)..... Motivação e qualificação para desempenho das funções (M);
- b)..... Capacidade de expressão e fluência verbal (EFV);
- c)..... Conhecimentos do conteúdo funcional (CF);
- d)..... Sentido de missão na prestação de serviço público (SP).



1.3.1.....A classificação da EAC é obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (M + EFV + CF + SP)/4$$

1.3.2..... Os candidatos que obtenham pontuação igual ou inferior a 9,50 (nove valores e cinquenta centésimas) serão excluídos do procedimento.

.....Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na presente ata, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 (nove valores e cinquenta centésimas) num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem a algum dos métodos de seleção. ....

.....A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas, afixadas em local visível, público nas instalações da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Hidrográfico e disponível na página eletrónica do Instituto Hidrográfico, sendo que os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 22º da Portaria. ....

.....De acordo com o disposto no artigo 25.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados.

.....Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de classificação final constam de atas do júri, são publicitadas na página eletrónica [www.hidrografico.pt](http://www.hidrografico.pt). ....

## **2. 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. ....

.....Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, 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 (já referido acima). ....

.....Antes da publicação do aviso de abertura será elaborada a PC 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,

*Paulo Jorge Antunes Nunes*

VOGAL

*Telmo Geráldes Dias*

VOGAL

*Solene de*

VOGAL

*Ana Nóbrega*