

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, NA DIVISÃO DE HIDROGRAFIA DA DIREÇÃO TÉCNICA (SECÇÃO DE PRODUÇÃO CARTOGRÁFICA)

Ata n.º 1

Ao vigésimo sétimo dia do mês de maio de dois mil e vinte e quatro (2024), na sala de reuniões da Direção Técnica do Instituto Hidrográfico, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor-Geral do Instituto Hidrográfico, de vinte de vinte e um de maio de dois mil e vinte e quatro (2024) para, 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 dois (2) postos de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior na área de Produção Cartográfica, previsto no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, para a Divisão de Hidrografia da Direção Técnica (Secção de Produção Cartográfica).

O júri tem a seguinte **composição**:

- Presidente: ESTI Paula Maria de Andrade Marques Sanches
- Vogais Efetivos: Técnica Superior Ana Patrícia Coelho da Costa Moura, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnica Superior Joana Raimundo Oliveira.
- Vogais suplentes: Técnica Superior Helena Maria Rodrigues da Costa Julião; Técnico Superior António Manuel Mendes Pedro Silva.

O júri reuniu para proceder aos seguintes **atos**:

- Definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- Decidir as fases comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização (parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção);
- Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os temas e respetiva bibliografia;
- Definir critérios de desempate.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36º da LTFP, e dos artigos 17º e 18º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e a **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, e a **EAC**, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

2. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (Anexo I — Perfil de Competências);

3. O primeiro método de seleção (**PC** ou **AC**, consoante o caso) é aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento;

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

A) **Prova de Conhecimentos (PC)**

- A **PC** é de realização pessoal/individual, revestirá a forma escrita, sem consulta, em ambiente controlado, realizando-se em suporte papel, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

- Durante a realização da **PC** não é permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico;

- A **PC** será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, sendo composta por: 10 (dez) questões de escolha múltipla (EM), sobre cada tema constantes na presente ata; 5 (cinco) questões de Verdadeiro e Falso (V/F) e 5 (cinco) questões de resposta direta. Cada questão terá a valoração de 1,00 valores;

- A ausência de resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores.

- A **PC** incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso e versará sobre as seguintes matérias/temáticas:

- Responsabilidades de um Serviço Hidrográfico (SH);
- Processo Cartográfico - Produção de Cartografia Náutica;
- Carta Náutica (CN) e Carta Eletrónica de Navegação (ENC no seu acrónimo em Inglês));
- Controlo de Qualidade na Produção Cartográfica;
- Atualização Cartográfica/Avisos aos Navegantes

- A bibliografia e legislação de suporte à realização da PC é a seguinte:

Publicações da Organização Hidrográfica Internacional (OHI):

- S-65 “*Electronic Navigational Charts (ENCs) – Production, Maintenance and Distribution Guidance*”, Edition 2.1.0, May 2017

https://iho.int/uploads/user/pubs/standards/s-65/S-65_ed2%201%200_June17.pdf

- S-11 “*Guidance for the Preparation and Maintenance of International (INT) Chart and ENC Schemes and Catalogue of International (INT) Charts*”, Part A - *Guidance for the Preparation and Maintenance of International (INT) Chart and ENC Schemes*, Edition 3.1.0, February 2018;

https://iho.int/uploads/user/pubs/standards/s-11/S-11_PartAEd3.1.0_EN.pdf

Publicações do Instituto Hidrográfico (IH):

- PN 46 “Catálogo de Cartas e Publicações Náuticas”, dezembro 2023

<https://loja.hidrografico.pt/?product=catalogo-de-cartas-e-publicacoes-nauticas-digital>

- PN 58 “Grupo Anual de Avisos aos Navegante”, 2024

<https://geonavnet.hidrografico.pt/>

- A **PC**, tem a duração de uma hora e trinta minutos (90 minutos), podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização.

- A valoração da **PC** é obtida pela soma da classificação das questões colocadas.
- Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores na **PC** consideram-se excluídos do procedimento concursal.
- Os candidatos são convocados eletronicamente para se apresentarem no local e hora de realização da **PC**, devendo comparecer 15 (quinze) minutos antes da hora agendada. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova.
- A desistência da realização da **PC** só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da prova.
- Não é permitida a ausência temporária da sala, após o início da **PC**.

B) Avaliação Psicológica (AP):

- A **AP** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.
- A classificação da **AP** traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- Na **AP** será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

C) Avaliação Curricular (AC)

- A **AC**, visa analisar a qualificação dos candidatos, e serão considerados os seguintes parâmetros:

- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação de Desempenho (AD).

- A classificação final do método de seleção, **AC**, é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, por truncatura, será calculada de acordo com as seguintes formulas:

$$\mathbf{AC = 0,30HA + 0,25FP + 0,30EP + 0,15AD}$$

Em que:

- Ao elemento **Habilitação Académica (HA)**, 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 cinco 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: 10 (dez) valores;
 - Cursos com duração inferior a 20 horas: 1 (um) valor adicional;
 - Cursos com duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 35 horas: 2 (dois) valores adicionais;
 - Cursos com duração igual ou superior a 35 horas: 3 (três) valores adicionais;
- 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 3, que se encontre devidamente comprovado. A valoração da **EP** será obtida do seguinte modo:
 - Inferior a 1 ano –10 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 - 16 valores;
 - Superior a 5 anos - 18 valores.
- **Avaliação de Desempenho (AD)** - será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2021/2022. No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.
- Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores na **AC** consideram-se

excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

D) Entrevista Avaliação de Competências (EAC), será aplicado com uma ponderação de 30%.

- A **EAC** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

- 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 9.º da Portaria, 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 Avaliação de Competências (EAC) é obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (2 \times \text{M} + \text{EFV} + \text{CF} + \text{SP}) / 5$$

- 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 9,50 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.

E) 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 nesta ata.

- A **Classificação final (CF)** será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores através das seguintes formulas, com aproximação às centésimas por truncatura:

$$\text{CF} = 70\% \text{PC} + 30\% \text{EAC}$$

sendo que:

CF — Classificação Final

PC — Prova de Conhecimentos — Ponderação de 70 %

EAC — Entrevista Avaliação de Competências – Ponderação de 30%

ou

CF = 70%AC + 30%EAC

sendo que:

CF — Classificação 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 comporem, 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.

- Foram igualmente elaboradas as seguintes grelhas e fichas, que são parte integrante da presente ata:

- Grelha de Classificação da Prova de Conhecimentos;
- Ficha de Avaliação Curricular;
- Ficha de Entrevista Avaliação de Competências;
- Grelha de Valoração Final

F) Critérios de Desempate

- Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Maior grau académico nas áreas de formação académicas preferenciais;
- Maior grau académico noutras áreas de formação;
- Maior média final do curso de licenciatura.

G)

Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de três por cada vaga, ou seja, seis candidatos;

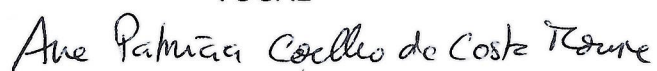
E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei

O PRESIDENTE DO JÚRI,



Paula Maria de Andrade Marques Sanches
ESTI

VOGAL



Ana Patrícia Coelho da Costa Moura
TS

VOGAL



Helena Maria Rodrigues da Costa Julião
TS