PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, NA DIVISÃO DE PROJETOS E SERVIÇOS DA DIREÇÃO FINANCEIRA

Ata n.º 1

..... Ao nono dia do mês de dezembro de dois mil e vinte, na Sala de Reuniões da Direção Financeira do Instituto Hidrográfico, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor-geral do Instituto Hidrográfico, de 02 de dezembro de 2020, 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 um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico, previsto no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, para a Loja do Navegante - Divisão de Projetos e Serviços 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 valoração final de cada método de seleção. .....

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

..... Presidente – Capitão-tenente TSN Isabel Cristina Salgueiro da Cruz; .....

..... Vogais: Primeiro-tenente AN André Filipe Gomes Manteiga e Técnica Superior Joana de Gusmão Constantino- ....

..... 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 do 12º ano de escolaridade ou de Curso Técnico Profissional na área para a qual o concurso é aberto, 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 valoração, 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 os n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 Profissional de Seleção (EPS), conforme previsto na alínea a) do nº 1, do artigo 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. .....

..... Cada um dos métodos de seleção é eliminatório "*de per si*", 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 será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, sendo composta por dois grupos: em que o primeiro grupo é constituído por 8 (oito) perguntas de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções, cada pergunta terá a valoração de 2 valores; e o segundo grupo é constituído por 2 (duas) perguntas de desenvolvimento, com limite máximo de uma página por cada questão, cada pergunta terá a valoração de 2 valores; será efetuada em suporte papel, de realização individual, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos (90 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:

..... Habilitação 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 x HAB+0,25 x FP + 0,25 x EP + 0,15 x 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),** é 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 Profissional de Seleção (EPS), que será aplicado aos candidatos referidos em 1.1 e 1.2, com uma ponderação de 30%. ... .

..... A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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

..... Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada; .....

..... Código do Trabalho – Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada; .....

.....Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril – Regulamenta a tramitação do procedimento concursal; .....

..... Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada; .....

..... Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril (alterado pelo Decreto-Lei n.º 29/2000, de 13 de março, pelo Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, pelo Decreto Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho), que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão; .....

..... 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; .....

..... 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+0,30xEPS** .....

sendo que: .....

..... **VF** — Valoração Final .....

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

..... **EPS** — Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30% .....

..... ou .....

..... **VF=0,70AC+0,30xEPS** .....

sendo que: .....

..... **VF** — Valoração Final .....

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

..... **EPS** — Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30% .....

..... 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

durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. .....

..... A **Entrevista Profissional de Seleção** 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 Profissional de Seleção (EPS) 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: .....

..... – Orgânica da Marinha e Orgânica do Instituto Hidrográfico; .....

..... – Regime Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho; .....

..... – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública .....

.....Código do Procedimento Administrativo; .....

..... - Sistemas de Gestão da Qualidade. .....

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

..... Decreto-lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, que aprovou a nova Lei Orgânica da Marinha; .....

..... Decreto-lei n.º 230/2015, de 12 de outubro, que aprovou a nova Lei Orgânica do Instituto Hidrográfico; .....

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. .....

..... Será elaborada a prova de conhecimentos e respetivos critérios de avaliação e correção, antes da publicação do aviso de abertura 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 Profissional de Seleção; .....

..... - 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,

Isabel Cristina Salgueiro da Cruz
Capitão-tenente TSN

VOGAL

André Filipe Gomes Manteiga
Primeiro-tenente AN

VOGAL SUPLENTE

Joana de Gusmão Constantino
Técnica Superior