

Ata n.º 1

Aos 29 dias de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze 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 2 (dois) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, na carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Direção de Serviços Jurídicos (DSJ), com os seguintes elementos:

Presidente - Ana Paula da Silva Nunes Sismeiro Pereira, Diretora de Serviços Jurídicos, em regime de substituição;

1º Vogal Efetivo - Carlos Miguel Santos da Silva, Chefe da Divisão de Contraordenações, em regime de substituição;

2º Vogal Efetivo - Pedro de Almeida Marques, Técnico Superior da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos.

I - Considerando que:

Nos termos do despacho do Diretor-Geral da DGRM de abertura do procedimento foram estabelecidos os seguintes requisitos para a abertura do concurso:

1º Postos de trabalho - 2;

2º Conteúdo funcional para os postos de trabalho a concurso - Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Técnico, grau de complexidade 2, nomeadamente:

- a) Realizar atividades de suporte à Direção de Serviços Jurídicos, ao nível da gestão de correspondência e tratamento de documentação e gestão de plataformas;
- b) Gestão administrativa de processos e desenvolvimento de procedimentos associados à atividade da Direção de Serviços Jurídicos.

3º Habilitação Académicas mínimas¹ - 12.º ano;

4º Utilização dos métodos de seleção - Face à urgência do presente procedimento concursal e 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 art.º 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 dos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, 09 de setembro, doravante Portaria, o método de seleção obrigatório será unicamente a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, mais ficou decidido que o método de seleção facultativo poderá ser aplicado de forma faseada, ao abrigo artigo 19.º da Portaria suprarreferida.

II - A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- a) Definição dos métodos de seleção a aplicar e a sua ponderação na classificação final;
- b) Definição dos parâmetros de avaliação de cada método, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- c) Definição dos critérios de desempate e motivos de exclusão do procedimento e ordenação final.

III - Métodos de Seleção a aplicar:

Nos termos 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 atual, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados pela seguinte ordem:

- Para os trabalhadores que não se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:
 - ✓ Métodos obrigatórios - Prova de conhecimentos (70%).

¹ Não se aplica a trabalhadores em funções públicas que já se encontrem integrados na carreira de assistente técnico.

- ✓ Métodos facultativos - Entrevista de Avaliação de Competências (30%).
- Para os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:
 - ✓ Métodos obrigatórios - Avaliação Curricular (70%).
 - ✓ Métodos facultativos - Entrevista de Avaliação de Competências (30%).

IV - Critérios de Avaliação dos Métodos de Seleção:

1. Prova de conhecimentos (PC):

- 1.1. A prova de conhecimentos visa 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.
- 1.2. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, individual, de realização coletiva, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de respostas de escolha múltipla e/ou desenvolvimento, direcionado a conhecimentos de legislação geral da administração pública, da organização da DGRM, bem como de legislação específica às áreas a concurso, com a duração máxima de 90 minutos pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.
- 1.3. A prova será realizada com consulta, contudo, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.
- 1.4. A prova de conhecimentos incidirá sobre a seguinte lista de temáticas e legislação na sua versão atualizada, incluindo qualquer alteração que se verifique até à data de realização da mesma:
 - a) Orgânica, competências e estrutura da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos;
 - b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
 - c) Código do Trabalho;
 - d) Código do Processo Administrativo;

2. Avaliação Curricular (AC):

2.1. A avaliação curricular, incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas, de acordo com as exigências da função, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes fatores:

- a) **Habilitação académica (HA)** - será ponderada a habilitação literária detida pelo candidato;
- b) **Formação profissional (FP)** - 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;
- c) **Experiência profissional (EP)** - 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;

2.2. A classificação final pela aplicação da AC será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, pela expressão da avaliação que resultar da aplicação da seguinte fórmula $AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,2) + (EP \times 0,4)$.

2.3. Os critérios a observar na avaliação dos fatores referidos são os seguintes:

- a) **Habilitação Académica (HA)** - Considerando a natureza do procedimento concursal, o júri determinou a seguinte escala:

12.º ano ou inferior ²	14 valores
12.º ano Nível IV na área de gestão e administração	16 valores
Licenciatura	+2 valores
Um ou mais graus superiores na área do Direito	+2 valores

² Inferior apenas nos casos de candidatos que já estejam integrados na carreira de assistente técnico.

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico para exercício de funções na Direção de Serviços Jurídicos (DSJ)

- b) **Formação Profissional (FP)** - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional colocada a concurso;

Sem formação	10 valores
Formação duração total até 35 horas	+ 2 valores
Formação duração total entre 36 horas e 140 horas	+ 4 valores
Formação duração total entre 141 horas e 700 horas	+ 6 valores
Formação duração total superior a 700 horas	+ 10 valores

- a. No caso de formação relacionada com as funções a concurso, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração, são unicamente consideradas 7 horas de formação.
- b. Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário:

1 Dia -----	7 horas
1 Semana -----	35 horas
1 Mês -----	140 Horas

- c) **Experiência Profissional (EP)** - será considerado como tempo de experiência profissional total com ênfase para o tempo correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;

- a. Para a quantificação da Experiência Profissional (EP) são considerados os parâmetros e as ponderações que integram a fórmula: $EP = (EPT \times 0,3) + (EPR \times 0,7)$, em que EPT é o número de meses de atividade profissional total em qualquer atividade constantes do respetivo do curriculum vitae e EPR é o número de meses em atividades profissionais relevantes para o concurso de entre as funções descritas no conteúdo funcional do posto de trabalho, desempenhadas pelo candidato e constantes do respetivo do curriculum vitae.

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico para exercício de funções na Direção de Serviços Jurídicos (DSJ)

b. É estabelecida a seguinte escala para os parâmetros a e b:

Sem experiência até 6 anos	10 valores	+ 0,25 valores por cada 3 meses completos
Superior a 6 anos e até 8 anos	16 valores	+ 0,5 valores por cada 3 meses completos
Superior a 8 anos	20 valores	

c. A avaliação final da EP resulta da média ponderada dos dois parâmetros de acordo com as percentagens acima indicadas;

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

- 3.1. A entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 3.2. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais corridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.
- 3.3. 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.
- 3.4. 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 de grau 2 definido nos termos do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), associado a uma grelha de avaliação individual que traduz o grau de presença dos 3 comportamentos associados a cada uma das 4 (quatro) competências em análise, a ver:
 - i. Orientação para o serviço público;
 - ii. Orientação para a colaboração;
 - iii. Iniciativa;

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico para exercício de funções na Direção de Serviços Jurídicos (DSJ)

iv. Organização, planeamento e gestão de projetos.

3.5. Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

Comportamentos	Pontuação
O comportamento observável supera o padrão médio exigível	5
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível	1
O padrão médio exigível corresponde à demonstração pelo candidato através descrições e experiências ocorridas em situações reais de que manifesta o comportamento com carácter de regularidade e de uma forma consistente.	

3.6. A pontuação dos três comportamentos associados a cada competência determina a valoração da mesma, conforme correspondência definida na seguinte tabela:

Competência	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação dos comportamentos mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

3.7. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da soma das classificações obtidas nas competências a avaliar.

V. Ordenação Final (OF) e Critérios de Desempate:

A Ordenação Final (OF) dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, é efetuada:

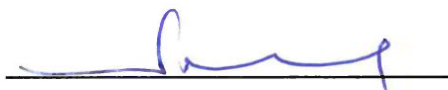
- a) Para os trabalhadores que não se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a fórmula: $OF = PC \times 0,7 + EAC \times 0,3$, em que PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Para os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a fórmula: $OF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$, em que AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Consideram-se excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9,5 valores.

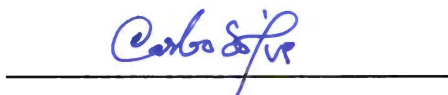
Os critérios de desempate são os estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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.

Presidente,



Vogal,



Vogal,

