

Procedimento concursal de ingresso com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC).

Ata 1

Aos sete dias de abril de dois mil e vinte e cinco, 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 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC), com os seguintes elementos:

Presidente - Hugo Alexandre Gomes Borda D'Água, Chefe da Divisão de Gestão de Clientes;

1ª Vogal Efetiva - Mónica Vieira da Souza Silva, Assistente Técnica da Divisão de Gestão de Clientes;

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

A reunião do Júri obedeceu ao ponto único da ordem de trabalhos que consistiu em definir os métodos de seleção e respetiva aplicação, bem como a sua fórmula classificativa.

Nos termos do despacho do Exmo Sr. Diretor-Geral da DGRM a abertura do procedimento foi estabelecida nos seguintes termos:

I - CONTEÚDO FUNCIONAL DOS POSTOS DE TRABALHO

Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, grau de complexidade 2 nomeadamente o desempenho de funções na área do atendimento multicanal, tanto presencial como não presencial (telefónico, eletrónico e com recurso a tecnologia web) na Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos, tendo por objetivo o apoio aos clientes no âmbito da missão desta Direção-Geral.

II - HABILITAÇÃO ACADÉMICA EXIGIDA

12.º Ano, excetuando candidatos já detentores da carreira de Assistente Técnico.

III - 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, sendo usado como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências.

➤ PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, individual, de realização coletiva, de natureza teórico-prática, efetuada em suporte papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de respostas de escolha múltipla, 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.

Deliberou-se ainda que a prova será realizada com consulta, contudo, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

Foi igualmente deliberado que a prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas e legislação, em vigor:

Legislação:

- Orgânica, competências e estrutura da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

➤ AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular (AC), 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;
- d) **Avaliação de desempenho (AD)** - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou caso não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da Lei do SIADAP.

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.

$$AC = HA \times 0,2 + FP \times 0,2 + E.P \times 0,5 + AD \times 0,1$$

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

Habilitação Académica (HA)

Considerando a natureza do procedimento concursal, o júri determinou a seguinte escala:

Inferior ao 12.º Ano	18 valores
12.º Ano ou Superior	20 valores

Procedimento concursal de ingresso com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC).

Formação Profissional (FP)

Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional colocada a concurso realizadas nos últimos 15 anos.

Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade do posto de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado.

Será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções.

Esta pontuação será completada, até um máximo de vinte valores, tendo em conta a comprovada realização de ações de formação específicas e relevantes nas áreas a concurso, conforme a soma da sua duração, ficando estabelecida a seguinte escala:

Formação inicial mínima 10 valores

Acrescem os seguintes valores:

duração total até 35 horas + 2 valor

duração total 36 a 140 horas + 4 valores

duração total 141 a 700 horas + 6 valores

duração total superior a 700 horas +10 valores

No caso de formação relacionada com as funções a concurso, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário:

1 Dia 7 horas

1 Semana 35 horas

1 Mês 140 Horas

Procedimento concursal de ingresso com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC).

Experiência Profissional (EP)

Será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades na carreira e categoria de Assistente Técnico nos seguintes termos;

Até 3 anos - 9 valores + 0,25 valores por cada 3 meses completos.

Superior a 3 anos até 18 anos - 12 valores + 0,10 valores por cada 3 meses completos para além dos 3 anos.

Superior a 18 anos - 20 Valores.

Avaliação de Desempenho (AD) - Foi deliberado que este fator será obtido através da média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação de desempenho dos três últimos anos, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = [(1.^\circ A + 2.^\circ A + 3.^\circ A) / 3] / 4$$

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos.

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores.

➤ ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais corridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Procedimento concursal de ingresso com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC).

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.

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 3 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:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para os resultados;
- Comunicação;
- Inteligência Emocional.

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 caráter de regularidade e de uma forma consistente.	

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

Procedimento concursal de ingresso com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC).

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

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

IV - ORDENAÇÃO FINAL (OF)

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 de acordo com a seguinte fórmula:

1º No caso do candidato que tenha sido sujeito ao método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos:

$$OF = PC \times 0,7 + EAC \times 0,3$$

2º No caso do candidato que tenha sido sujeito ao método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular:

$$OF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$$

Onde:

PC - Prova de conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Procedimento concursal de ingresso com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Assistente Técnico, para exercício de funções na Divisão de Gestão de Clientes (DGC).

Considerarem-se excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9.5 valores.

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 do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal

  