

ATA 1

Aos vinte e quatro dias de março 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 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchidos no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, para exercício de funções na Divisão de Informática e Infraestruturas de Suporte (DIIS), com os seguintes elementos:

Presidente - Rafael Matos Fernandes, Chefe da Divisão de Informática e Infraestruturas de Suporte;

1º Vogal Efetivo - Elijah Malcolm Graça do Nascimento Vera Cruz, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Divisão de Informática e Infraestruturas de Suporte;

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 da informação n.º 394/2025/DGVRH/RH a abertura do procedimento foi estabelecida nos seguintes termos:

I - CONTEÚDO FUNCIONAL DOS POSTOS DE TRABALHO

Exercício de funções inerentes à carreira e categoria Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação, nomeadamente:

- a) Funções consultivas, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.
- b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação.

- c) Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.
- d) Planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.
- e) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.
- f) Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

II - HABILITAÇÃO ACADÉMICA EXIGIDA

Licenciatura ou o grau académico superior com formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, correspondendo às formações que se inserem enquanto principal ou secundária, na área de estudo n.º 48 Informática do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

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 Geral:

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

Referências Bibliográficas:

Sistemas Operativos:

- Marques, José; Ferreira, Paulo; Ribeiro, Carlos; Veiga, Luis; Rodrigo, Rodrigues - “Sistemas Operativos” - FCA- Editora Informática, 2012

Redes de Computadores:

- Gouveia, José; Magalhães, Alberto - “Redes de Computadores” - FCA- Editora Informática, 2013

Base de Dados

- Gouveia, Feliz - “Fundamentos de Base de Dados” - FCA- Editora Informática, 2014

Segurança da Informação:

- São Mamede, Henrique - “Segurança Informática nas Organizações” - FCA- Editora Informática, 2006

Administração de Sistemas:

- O'Brien, James A.; M. Marakas, George - “Administração de Sistemas de Informação” - McGraw Hill, 2012

Microinformática:

- Branco, António - “Manual de Instalação e Reparação de Computadores”, FCA- Editora Informática, 2015

► 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 na área de estudo n.º 48 Informática do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março;
- 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:

Licenciatura	12 valores
Licenciatura na área de informática	+ 6 valores
Mestrado na área de informática	+ 1 valor
Doutoramento na área de informática	+ 1 valor

A atribuição de doze valores à classificação base constitui uma valoração que o Júri entendeu ser justa e equilibrada, sobretudo porque permite, com a adição da majoração atrás referidas (até oito valores) distinguir habilitações académicas de grau mais elevado.

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

Experiência Profissional (EP)

Será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades na carreira e categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação nos seguintes termos;

Até 2 anos - 14 valores + 0,25 valores por cada 3 meses completos.

Superior a 2 anos até 4 anos - 16 valores + 0,50 valores por cada 3 meses completos acima dos 2 anos.

Superior a 4 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 períodos avaliativos, através da aplicação da seguinte fórmula:

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

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.

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;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão do conhecimento.

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.	

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

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.

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
