

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

Ata n.º 1

Aos vinte e nove dias de maio de dois mil e vinte e seis, pelas onze 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 para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN), com os seguintes elementos:

Presidente - Rui Filipe Teixeira Oliveira, Diretor de Serviços de Recursos Naturais (DSRN); -----

1.ª Vogal Efetiva - Cristina Maria Soares Machado, Técnica Superior da Divisão de Aquicultura (DA);

2.ª Vogal Efetiva - Ana Sofia Castro de Lima, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos (DRH). -----

----- 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. -----

1 - CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

----- **1.1 Conteúdo funcional do posto de trabalho** - exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, grau de complexidade 3, nomeadamente: -----

- a) Promover o desenvolvimento do setor aquícola através do apoio às empresas, da divulgação de informação específica e da interligação com a investigação; -----
- b) Licenciar os estabelecimentos de culturas marinhas e conexos, nos termos da legislação em vigor; -----
- c) Coordenar, analisar e emitir parecer sobre projetos de investimento, nas áreas da competência da DGRM; -----
- d) Exercício de funções na área da coordenação técnica em assuntos nacionais, comunitários e internacionais relativos ao ordenamento e exercício da atividade aquícola, análise e emissão de pareceres, acompanhamento da negociação e discussão de projetos legislativos comunitários e internacionais e intervenção em projetos multidisciplinares em que participem diversas unidades orgânicas. -----

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

As atividades são realizadas de acordo com orientações superiores e normas internas, de modo a assegurar a correta realização e funcionamento das atividades da Divisão. -----

-- **1.2 Habilitação académica exigida:** Licenciatura. Será dada preferência em sede de avaliação curricular a licenciaturas nas áreas da Biologia, Biologia Marinha, Medicina Veterinária e Engenharia Zootécnica. -----

1.3 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. -----

2- MÉTODOS DE SELEÇÃO

----- **2.1. Prova de Conhecimentos:**-----

----- **2.1.1.** A prova de conhecimentos (PC) é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.-----

----- **2.1.2.** 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 e da organização da DGRM e um conjunto de respostas de escolha múltipla relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, com a duração máxima de 90 minutos pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

----- **2.1.3.** 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.-----

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

Legislação Geral

- Despacho n.º 4709/2026; -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----

Legislação Específica

- Decreto de Lei n.º 40/2017, de 4 de abril, na sua redação atual; -----
- Portaria n.º 276/2017, de 18 de setembro; -----
- Portaria n.º 279/2017, de 19 de setembro; -----
- Portaria n.º 280/2017, de 19 de setembro; -----
- Portaria n.º 208/2026/1, de 5 de maio; -----
- Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004; -----
- Regulamento (CE) n.º 853/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004. -----

----- 2.2. Avaliação Curricular: -----

----- 2.2.1. 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; -----

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

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. -----

----- **2.2.2** 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. -----

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

----- **2.2.3.** Os critérios a observar na avaliação dos fatores referidos são os seguintes: -----

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

Licenciatura -----	16 valores
Mestrado -----	+2 valores
Doutoramento -----	+2 valores

----- **2.2.5.** A atribuição de 16 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 4 valores) distinguir habilitações académicas de grau mais elevado. -----

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

----- **2.2.7.** Na FP será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções. -----

----- **2.2.8.** 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: -----

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

Formação inicial mínima -----	10 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

----- **2.2.9. Experiência Profissional (EP)** - será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerceu/exerce funções. -----

----- **2.2.10.** Para a quantificação da Experiência Profissional (EP) são considerados os parâmetros e as ponderações que integram a seguinte fórmula: -----

$$EP = (a \times 0,65) + (b \times 0,35)$$

----- Em que: -----

----- **a** - Número de meses na carreira e categoria de Técnico Superior ou outra carreira de grau 3; -----

----- **b** - 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 no respetivo do curriculum vitae. -----

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

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.

Superior a 18 anos - 20 Valores.

----- **2.2.12.** A avaliação final da EP resulta da média ponderada dos dois parâmetros de acordo com as percentagens acima indicadas. -----

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

----- **2.2.13. 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: -----

$$AD = [(1.^{\circ}A + 2.^{\circ}A + 3.^{\circ}A) / 3] / 5 \times 20$$

----- **2.2.14.** 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. --

----- **2.2.15.** 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. -----

----- **2.3. Entrevista de Avaliação de Competências:**-----

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

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

----- **2.3.3.** A preparação e aplicação do método será dirigida por técnicos da DSRN e 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.-----

----- **2.3.4.** 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 4 competências definidas nos termos do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) e associadas ao posto de trabalho objeto do presente recrutamento, a ver; -----

➤ Orientação para o serviço público; -----

➤ Orientação para os resultados;-----

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

➤ Análise crítica e resolução de problemas; -----

➤ Comunicação. -----

----- 2.3.5. Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. -----

----- 2.3.6. A cada componente das 4 competências escolhidas, estão associados comportamentos que visam avaliar o seu nível de demonstração. (conforme anexo I à presente ata) -----

----- 2.3.7. Para o posto de trabalho em causa, serão avaliados 4 níveis de exigência comportamental adequados ao exercício das funções a concurso para cada um dos componentes que constituem cada uma das 4 competências em análise pontuados de acordo com a seguinte escala: -----

Nível de Exigência	Menção qualitativa	Classificação
Não demonstra	-	4 valores
Nível 1	Nível mínimo	8 valores
Nível 2	Nível adequado	12 valores
Nível 3	Nível acima do esperado	16 valores
Nível 4	Nível de referência	20 valores

----- 2.3.8. O valor de cada competência resulta da média aritmética simples do resultado dos 3 componentes que a constituem. -----

$$\text{Competência (C)} = (\text{Componente1} + \text{Componente2} + \text{Componente3}) / 3$$

----- 2.3.9. O valor final da EAC resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada uma das 4 competências. -----

$$\text{EAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4}) / 4$$

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

3- ORDENAÇÃO FINAL (OF)

----- 3.1. 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: -----

----- 3.2. No caso dos candidatos que tenham sido sujeitos ao método - Prova de Conhecimentos:

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

----- Onde: -----

----- PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- 3.3. No caso dos candidatos que tenham sido sujeitos ao método - Avaliação Curricular: ---

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

----- Onde: -----

----- AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

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

----- 3.5. 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. -----

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

O Presidente do Júri

Ricardo

Vogal

Cristina Rocha

Vogal

Ana Sofia Louçã

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

ANEXO I – COMPETÊNCIAS

Nível e Exigência	Orientação para o Serviço Público		
	Componentes da competência		
	Ética e valores	Compromisso	Conduta pessoal
	Comportamentos		
0	Não demonstra	Não demonstra	Não demonstra
1	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.	Identifica as práticas alinhadas com o interesse público e atua em conformidade.	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
2	Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.	Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei.
3	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
4	Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética.	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.	Serve de exemplo e encoraja os outros a adotar uma conduta que responda às expectativas do serviço público.

Nível e Exigência	Orientação para os Resultados		
	Componentes da competência		
	Foco nos resultados	Otimização dos recursos	Qualidade
	Comportamentos		
0	Não demonstra	Não demonstra	Não demonstra
1	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.
2	Identifica e chama a atenção para aspetos que afetem a produtividade e a consecução dos resultados.	Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.	Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.
3	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas.	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
4	Monitoriza a sua produtividade e a daqueles que supervisiona ou coordena, propondo os ajustes necessários.	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	Estabelece e controla os padrões de qualidade a garantir nos resultados a apresentar por si e pelos outros.

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Aquicultura (DA) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN).

Nível e Exigência	Comunicação		
	Componentes da competência		
	Clareza	Adaptação	Compreensão
	Comportamentos		
0	Não demonstra	Não demonstra	Não demonstra
1	Transmite informação simples de forma clara.	Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.	Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.
2	Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.	Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.	Explica a informação de forma fácil de compreender.
3	Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.	Ajusta a linguagem e a mensagem para apelar às motivações e objetivos dos interlocutores.	Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
4	Comunica os objetivos e as decisões da gestão de modo claro, para alinhar o desempenho nas equipas que coordena.	Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.	Promove ativamente a difusão de informação relevante para o esclarecimento de todos os interlocutores e audiências alvo.

Nível e Exigência	Análise crítica e resolução de problemas		
	Componentes da competência		
	Recolha e análise de informação	Interpretação e compreensão	Resolução de problemas
	Comportamentos		
0	Não demonstra	Não demonstra	Não demonstra
1	Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.	Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.	Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e chefias, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.
2	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.	Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
3	Orienta a equipa na procura ativa de informação aprofundada sobre as situações ou assuntos, visando a prevenção de ocorrências críticas.	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.	Explora soluções adotadas por parceiros estratégicos ou organizações congêneres, de modo a construir alternativas fundamentadas para a resolução de problemas atuais e prevenção de futuros.
4	Avalia riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções.	Estabelece relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais.	Concebe e implementa soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.