



Ata n.º 1

----- Aos vinte sete dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, 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 ocupado no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, para exercício de funções na Divisão de Infraestruturas e Base de Dados (DIBD), com os seguintes elementos:-----

Presidente - Pedro Henrique Paiva Ferreira Costa, Chefe da Divisão de Infraestruturas e Base de Dados; -----

1.º Vogal Efetivo - João Pedro Bento Cristóvão, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Divisão de Infraestruturas e Base de Dados; -----

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

----- A reunião do Júri teve como ponto único da ordem de trabalhos a definição dos métodos de seleção, da respetiva aplicação e da fórmula classificativa a utilizar. -----

1 - CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

-- **1.1 Conteúdo funcional do posto de trabalho** - Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Especialista 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 na implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação; -----

- [Handwritten signature and initials]*
- d) Planeamento 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; -----
- Conhecimentos em: -----
- g) Arquiteturas de redes informáticas, bem como conhecimentos em tecnologias Cisco e Fortinet;-----
 - ou, -----
 - h) Administração de Bases de Dados, nomeadamente em Postgres, Oracle, Mysql e MariaDB.

----- **1.2 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. -----

2- 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 designada por 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. -----

Handwritten signature and initials.

----- 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 e ou abertas 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: -----

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

----- Bibliografia específica: -----

--- 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-----

----- 2.2. 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, desempenho 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, nomeadamente os seguintes fatores:-----

✓ - **Habilitação académica (HA)** - serão ponderadas as habilitações literárias detidas pelo candidato;-----

✓ - **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;-----

✓ - **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 e respetivo grau de complexidade;-----

✓ - **Avaliação de desempenho (AD)** - serão ponderadas as avaliações obtidas nos termos da Lei do SIADAP, referentes aos últimos 3 ciclos avaliativos.-----

---- 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,-----

Handwritten signature and initials

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

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

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

Licenciatura -----	10 valores
Licenciatura na área de informática -----	+ 6 valores
Mestrado na área de informática -----	+ 2 valores
Doutoramento na área de informática -----	+ 2 valores

----- A atribuição de 10 valores à classificação base corresponde à valoração que o Júri considerou justa e equilibrada, na medida em que permite, mediante a aplicação das majorações previstas, até ao limite de 10 valores adicionais, diferenciar os candidatos em função da detenção de habilitações académicas na área da informática, bem como da titularidade de graus académicos superiores, igualmente na referida área. -----

----- **2.2.2. Formação Profissional (FP)** - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas nos últimos 12 anos, relacionadas com a área funcional colocada a concurso, devidamente comprovadas pela apresentação do respetivo certificado de aproveitamento/ conclusão. -----

----- Na **FP** será atribuída uma valorização mínima de 8 valores. -----

----- Esta pontuação será valorizada, até um máximo de 20 valores, mediante a soma da duração das ações de formação específicas e relevantes nas áreas a concurso, ficando estabelecida a seguinte escala: -----

Sem formação na área do posto de trabalho -----	8 valores
0 até 35 horas de formação -----	+ 4 valores
36 a 140 horas de formação -----	+ 6 valores
141 a 360 horas de formação -----	+ 8 valores
361 a 700 horas de formação -----	+10 valores
Superior a 700 horas de formação -----	+ 12 valores



----- Caso a certificação das ações de formação não tenha qualquer menção à sua duração é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário: -----

1 Dia -----6 horas

1 Semana ----- 30 horas

1 Mês ----- 120 Horas

----- **2.2.3. Experiência Profissional (EP)** - serão considerados como tempo de experiência profissional, todos os períodos mencionados no curriculum vitae, correspondentes ao desenvolvimento de atividades de grau de complexidade igual ou superior aos do posto de trabalho a concurso, sendo valorizado o desempenho de funções que lhe são idênticas ou afins. -----

----- Para a quantificação da **EP** são considerados dois parâmetros autónomos ponderados de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EP = (a \times 0,40) + (b \times 0,60)$$

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

----- **a** - Avalia o número de meses completos na carreira e categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e/ ou noutras carreiras de grau de complexidade 3 ou superior; ----

----- **b** - Avalia o número de meses completos em atividades profissionais afins ou idênticas para o às funções descritas no conteúdo funcional do posto de trabalho. -----

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

Menos de 3 meses - 9 valores

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

Superior a 3 anos até 23 anos - 12 valores + 0,10 valores por cada 3 meses completos.

Superior a 23 anos - 20 Valores.

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

----- **2.2.4. 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 ciclos avaliativos, sendo a respetiva média convertida para a escala de 0 a 20, através da aplicação da seguinte fórmula, arredondada às centésimas:-----

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

----- Caso o candidato não disponha de avaliação de desempenho referente a um ou dois dos ciclos avaliativos em causa, por motivo que não lhe seja imputável, a classificação de **AD** será determinada através da média aritmética das avaliações disponíveis, sendo as avaliações em falta consideradas com o valor de 3,000. -----

----- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente aos últimos 3 ciclos 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 permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais corridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

----- **2.3.2.** A preparação e aplicação do método será dirigida 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. -----

----- **2.3.3.** 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 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»; -----

➤ «Comunicação»; -----

➤ «Análise crítica e resolução de problemas». -----

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

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

----- 2.3.6. 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 básico	8 valores
Nível 2	Nível adequado	12 valores
Nível 3	Nível acima do esperado	16 valores
Nível 4	Nível de referência	20 valores

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

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

----- 2.3.8. O valor final da EAC resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada uma das 4 competências, arredondado às centésimas. -----

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



3- ORDENAÇÃO FINAL (OF) E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

----- 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. Em caso de candidatos com a mesma classificação final, e sem prejuízo de critérios preferenciais definidos nos termos do artigo 24.º da Portaria, o desempate é efetuado da seguinte forma: -----

1º Valoração obtida no método de seleção obrigatório; -----

2º Valoração obtida na Competência «análise crítica e resolução de problemas»; -----

3º Valoração obtida na Competência «orientação para o serviço público». -----

----- 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. -----

O Presidente do Júri

Dr. Henrique Sousa Santos

Vogal

João Pedro de Castro

Vogal

Paula de Almeida Mendes

Handwritten signature and initials

ANEXO I – COMPETÊNCIAS EAC

Nível e Exigência	Orientação para o Serviço Público		
	Componentes da competência		
	Ética e valores	Compromisso	Conduta pessoal
	Comportamentos		
-	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		
-	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.

Silva
Am. da
H

Nível e Exigência	Comunicação		
	Componentes da competência		
	Clareza	Adaptação	Compreensão
	Comportamentos		
-	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		
-	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.