

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, NA DIVISÃO DE GEOLOGIA MARINHA DA DIREÇÃO TÉCNICA

Ata n.º 1

.....Ao dia vinte e sete do mês de outubro de dois mil e vinte e três, no Gabinete da Chefe de Divisão de Geologia Marinha do Instituto Hidrográfico, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor-geral do Instituto Hidrográfico, de 23 de outubro de 2023, na sequência de abertura de procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de assistente técnico, previsto no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, para desempenho de funções de assistente técnico na Divisão de Geologia Marinha, proceder aos seguintes atos:.....

-1. Definir os métodos de seleção a aplicar no procedimento;
-2. Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e indicar a respetiva bibliografia e legislação necessária;
-3. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção.

.....O júri teve a seguinte constituição:

.....Presidente – Aurora da Conceição Coutinho Rodrigues Bizarro;.....

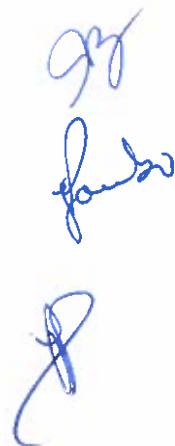
.....Vogais: Joaquim Maria Morais Pombo e João Francisco Quirino Rosa Duarte e

.....Aberta a sessão pelo presidente do júri, iniciou-se a análise do perfil de competências correspondente ao posto de trabalho a preencher, que constitui parte integrante desta ata. .

.....Para a ocupação deste posto de trabalho, o júri deliberou que a habilitação académica exigida para a admissão ao concurso fosse o 12º ano, não sendo possível a substituição do nível habilitacional.....

.....O júri deliberou, por unanimidade, adotar os métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelhas classificativas e sistemas de valorização, que seguidamente se descrevem:

1. Métodos de Seleção: Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º, do anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a seguir designada por LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a seguir designada por Portaria, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão aplicados, nos termos dos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 36.º da LTFP, como **métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC)** consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e como método complementar facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto no nº 2, do artigo 18.º da Portaria. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório “*de per si*”, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos considerados, não lhes sendo aplicado o método seguinte.....



.....Na valoração dos métodos de seleção, são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo todos os resultados convertidos para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com arredondamento às centésimas

1.1. Prova de Conhecimentos (PC): a prova é pontuada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração às centésimas de valor, por truncatura, e tem as seguintes características:.....

Tipo e forma da Prova de Conhecimentos - a prova de conhecimentos será escrita, em suporte de papel, e estará dividida numa componente teórica e numa componente mais prática (simulação em condições de laboratório ou oficinais). A prova de conhecimentos é composta por 40 (quarenta) perguntas de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções, tendo a valoração de 0,5 valores.....

.....No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, sendo, contudo, permitido a consulta exclusiva à legislação identificada, em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. As provas não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação. Na correção das provas será garantido o anonimato das mesmas.....

Temas a abordar na prova de conhecimentos: a lista dos temas sobre os quais podem incidir as perguntas da prova escrita de conhecimentos é a seguinte:

- a) Orgânica da Marinha e Orgânica do Instituto Hidrográfico;
- b) Regime Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho;
- c) Código do Procedimento Administrativo
- d) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- e) Sistemas de Gestão da Qualidade (SGQ);
- f) Técnicas de amostragem superficial e vertical de sedimentos em ambientes marinhos e de transição;
- g) Sistemas de Posicionamento e referenciação de amostras
- h) Conservação e arquivo de amostras de sedimentos e documentação técnica;
- i) Análises laboratoriais aplicadas aos sedimentos marinhos;
- j) Armazenamento e preservação de dados; leitura de certificados de calibração
- k) Análise estatística aplicada à sedimentologia
- l) Instrumentação oceanográfica aplicada à aquisição de dados acústicos e geofísicos...

Legislação e bibliografia para preparação da prova de conhecimentos:

- a) Decreto-lei nº 185/2014, de 29 de dezembro, que aprovou a nova Lei Orgânica da Marinha;
- b) Decreto-lei nº 230/2015, de 12 de outubro, que aprovou a nova Lei Orgânica do Instituto Hidrográfico; Decreto Regulamentar nº 10/2015, de 31 de julho;
- c) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- d) Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo Decreto-lei nº 4/2015, de 7 de janeiro;.....
- e) Código do Trabalho – Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as



- alterações introduzidas pela Retificação nº 21/2009, de 18 de março, Lei nº 105/2009, de 14 de setembro, Lei nº 53/2011, de 14 de outubro, Lei nº 23/2012, de 25 de junho, retificada pela Declaração de Retificação nº 38/2012, de 23 de julho, Lei nº 47/2012, de 29 de agosto, Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, Lei nº 27/2014, de 8 de maio e Lei nº 55/2014, de 25 de agosto, n.º 28/2015, de 14 de abril, n.º 120/2015, de 01 de setembro e n.º 8/2016, de 01 de abril;
- f) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro;
 - g) NP EN ISO 9001:2015;.....
 - h) NP EN ISO 17025:2018;.....
 - i) <https://www.iadc-dredging.com/publication/geotechnical-geophysical-investigations/>
 - j) www.hidrografico.pt



.....Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores na Prova de Conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento concursal. Aos candidatos que obtenham nota superior a 18 valores será aplicado o método complementar facultativo, a EAC. Caso haja mais de 5 candidatos com nota positiva na PC, será realizada a Entrevista de Avaliação de Competências a todos os candidatos admitidos

1.2. Avaliação Curricular (AC): Como método de seleção obrigatório a utilizar no caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, é aplicado a Avaliação Curricular (AC), desde que não afastem por escrito a aplicação dos métodos legalmente previstos, ou seja, a renunciarem expressamente no processo de candidatura, passando nesse caso a aplicar-se o método previsto em 1.1., de acordo com o n.º 3 do artigo n.º 36, do anexo, da LTFP.....

.....A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho, sendo expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, por truncatura, obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 \times HA + 0,20 \times FP + 0,40 \times EP + 0,10 \times AD$$

-em que:
- I. Habilidade académica (HA);
 - II. Formação Profissional (FP);
 - III. Experiência Profissional (EP);
 - IV. Avaliação de Desempenho (AD).

.....Ao elemento **Habilitação Académica (HA)**, o júri deliberou atribuir a nota final do grau académico exigido, certificado pelas entidades competentes.....

.....Ao elemento **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, o júri deliberou que apenas serão considerados os cursos de formação, dos três últimos anos, na área funcional para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados. A valoração é

cumulativa, correspondendo ao somatório dos valores dos cursos considerados relevantes, não podendo ser excedida a valoração máxima de 20 valores. A valoração da Formação Profissional (FP) será efetuada do seguinte modo:

-Sem qualquer curso: 0 (zero) valores;
-Cursos com duração inferior a 20 horas: 1 (um) valor adicional;
-Cursos com duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 35 horas: 2 (dois) valores adicionais;
-Cursos com duração igual ou superior a 35 horas: 3 (três) valores adicionais;
-Ao elemento **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que é aberto o presente procedimento, o júri deliberou que apenas será contabilizado como tempo de EP o correspondente ao desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho em causa e grau de complexidade 2, que se encontre devidamente comprovado. A valoração da EP será obtida do seguinte modo:
-Inferior a 1 ano – 4 valores;
-Igual a 1 ano – 8 valores;
-Superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 12 valores;
-Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos - 16 valores;
-Igual a 5 anos - 18 valores.
-Superior a 5 anos – 20 valores
-Ao elemento **Avaliação de Desempenho (AD)**, o júri decidiu considerar a avaliação relativa ao último período, não superior aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, para cada ano, do seguinte modo (Lei nº 66/2007, de 28 de dezembro): Excelente: 20 valores; Relevante: 18 valores; Adequado: 14 valores; Inadequado: 8 valores. A ausência da Avaliação de Desempenho, no caso de injustificada, será valorada em 6 valores. No caso de justificação não imputável ao candidato, será valorada em 10 valores. A nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através do valor resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos relevantes para o procedimento concursal, com valoração até às centésimas, por truncatura, sendo convertida proporcionalmente para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.
-Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

1.3. Método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que será aplicado aos candidatos referidos em 1.1 e 1.2, com uma ponderação de 30%. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a motivação, através do interesse pelo serviço público e razões da candidatura; argumentação, apreciando a organização de pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral; e a experiência profissional, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, sendo considerados os seguintes aspetos:



.....- Motivação e qualificação para o desempenho das funções (M);
.....- Capacidade de expressão e fluência verbal (EFV);
.....- Conhecimentos do conteúdo funcional (CF);
.....- Sentido de missão na prestação de serviço público (SP);
.....A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtida através da seguinte fórmula:.....
..... $EAC = (2M+EFV+CF+SP)/5$
.....Os candidatos que obtenham pontuação igual ou inferior a 9,50 valores serão excluídos do procedimento.
.....Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.
.....São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem aos métodos de seleção.

2. Parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e valoração final:

.....Os Parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção são os referidos em 1.1, 1.2 e 1.3. A Valoração final (VF) será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. Caso a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) seja realizada, serão adotadas as seguintes expressões, com aproximação às centésimas por truncatura:

..... $VF=0,70xPC/AC+0,30xEAC$
sendo que:

..... **VF** - Valoração Final
..... **PC/AC** - Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular - Ponderação de 70 %
..... **EAC**— Entrevista Avaliação de Competências – Ponderação de 30%

.....Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos.

.....A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à exclusão do procedimento concursal.

..... Será elaborada a prova de conhecimentos e respetivos critérios de avaliação e correção, antes da publicação do aviso que serão selados em envelope fechado, que só será aberto no dia da prova. Como parte integrante da presente ata, incluem-se a ficha de avaliação curricular, a ficha da entrevista profissional de seleção e a grelha de valoração final do procedimento concursal.....

..... E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

O PRESIDENTE DO JÚRI,

OS VOGAIS,

