

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA A DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS, DA DIREÇÃO DE APOIO, DO INSTITUTO HIDROGRÁFICO (IH).

Ata n.º 1

Aos nove dias do mês de março de dois mil e vinte, no gabinete do Diretor de Apoio do Instituto Hidrográfico, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor-geral do Instituto Hidrográfico, de vinte e um de fevereiro de dois mil e vinte, para, 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 técnico superior, previsto no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico de dois mil e vinte, para a Divisão de Recursos Humanos, proceder aos seguintes atos:

..... - Definir os métodos de seleção a aplicar no procedimento;.....

..... - Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e indicar a respetivas referências e legislação necessária;

..... - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

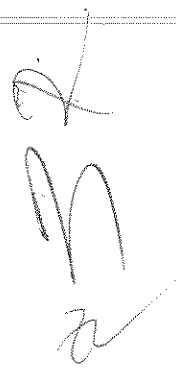
..... O júri teve a seguinte constituição:

..... Presidente – Capitão-de-mar-e-guerra Paulo Miguel da Silva Brandão Correia; .

..... Vogais efetivos: Capitão-de-fragata Pedro Manuel Mendonça das Neves, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e a Técnica Superior Zélia da Conceição Ferreira dos Santos Matos Cardoso.....

..... 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 a licenciatura, nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, de Direito ou de Ciências Empresariais, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional

..... O júri deliberou, por unanimidade, adotar os métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelhas classificativas e sistemas de valoração, 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 os n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão aplicados, como único método de seleção obrigatório 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 de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

..... Cada um dos métodos de seleção é eliminatório “*de per se*”, 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

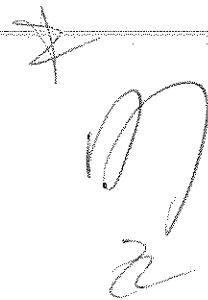
..... **1.1. Quanto à Prova de Conhecimentos:** O único método de seleção obrigatório a utilizar no caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º, do anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) é o seguinte:

..... **Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 70 %**

..... A **Prova de Conhecimentos (PC)** 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 de natureza teórica, revestirá a forma escrita, sendo composta por dois grupos:

- Primeiro Grupo é constituído por 12 (doze) perguntas de escolha múltipla (EM), com 4 (quatro) opções, versando 2 (duas) perguntas sobre cada tema constantes do ponto 2 da presente ata; cada uma destas perguntas terá a valoração de 0,75 valores (setenta e cinco centésimas);



- Segundo Grupo é constituído por 8 (oito) perguntas de desenvolvimento (PD), de resposta curta, sendo que as perguntas n.ºs 1 e 2 terão a valoração de 2,00 (dois) valores, cada uma delas; as perguntas n.ºs 5 e 7 terão a valoração de 1,50 (um) valor e (cinquenta) centésimas e as perguntas n.ºs 3, 4, 6 e 8 terão a valoração de 1 (um) valor, cada pergunta. A prova será efetuada em suporte papel, de realização individual, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos (90 minutos) e incidirá sobre os temas referidos no ponto 2. desta ata e a que se reportam às referências e legislação identificadas no ponto 3. desta ata. 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 ou eletrónico. 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 realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, de acordo com o disposto no artigo 8.º, n.º 2, alínea a) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

..... A valoração da prova de conhecimentos resulta da seguinte expressão:

..... $PC = 0,40 \times EM + 0,60 \times PD$

..... Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores na Prova de Conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento concursal e não serão notificados para comparecer à Entrevista Profissional de Seleção.

1.2. O único método de seleção obrigatório a utilizar no caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º, do anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ser-lhes-á aplicado, desde que não afastem por escrito a aplicação dos métodos legalmente previstos, a AC, ou seja, a ele 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 é a:

..... **Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 70 %;**

..... 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 e serão considerados os seguintes parâmetros:

..... Habilitação académica (HA)

..... Formação Profissional (FP);

..... Experiência Profissional (EP);

..... Avaliação de Desempenho (AD).

..... A classificação da Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, por truncatura, obtida através da seguinte fórmula:

..... $AC = 0,35 \times HA + 0,25 \times FP + 0,25 \times EP + 0,15 \times AD$

..... 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;

..... Cursos com duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 35 horas: 2 (dois) valores;

..... Cursos com duração igual ou superior a 35 horas: 3 (três) valores;

..... 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 3, que se encontre

✂
M
Z

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 deliberou que é relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. 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 Profissional de Seleção (EPS), que será aplicado aos candidatos referidos em 1.1 e 1.2, com uma ponderação de 30%.

..... A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais 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 Profissional de Seleção** 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 nos termos do n.º 5, artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo considerados os seguintes aspetos:

..... - **Motivação e qualificação para o desempenho das funções (M)**;

[Handwritten marks]

..... - 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 Profissional de Seleção (EPS) é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros/aspectos a avaliar, aplicando-se a seguinte fórmula.....

..... $EPD = (M+EFV+CF+SP)/4$

..... 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 na lei, os obrigatórios e os facultativos pela ordem constante na publicitação, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte, conforme n.ºs 9 e 10 da supracitada Portaria n.º 125-A/2019.

..... São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem aos métodos de seleção.

2. 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:

..... – Orgânica da Marinha e Orgânica do Instituto Hidrográfico;

..... – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho;.....

..... – Recrutamento e Seleção;

..... – Acidentes em Serviço e Doenças Profissionais;

..... – Avaliação do Desempenho;

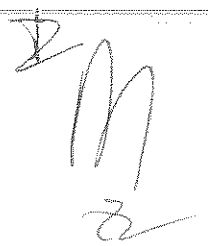
..... – Sistemas de Gestão da Qualidade.

3. Legislação e bibliografia necessária à preparação dos temas:

..... Decreto-lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica da Marinha;

..... Decreto-lei n.º 230/2015, de 12 de outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Instituto Hidrográfico;

..... Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;



..... Código do Procedimento Administrativo – Aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada;

..... Código do Trabalho – Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada;

..... Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009;

..... Regime jurídico dos acidentes em serviço e doenças profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-lei n.º 503/1999, de 20 de novembro, na sua versão atualizada;

..... Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; na sua versão atualizada;

..... Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril – Regulamenta a tramitação do procedimento concursal;

..... NP EN ISO 9001:2015 Sistemas de Gestão da Qualidade – Requisitos, estando um exemplar desta norma disponível na Biblioteca do Instituto Hidrográfico para consulta, durante o seguinte horário: 10h00 às 16h00.

4. 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 através das seguintes expressões, com aproximação às centésimas por truncatura:

..... **$VF=0,70 \times PC+0,30 \times EPS$**

sendo que:

..... **VF** — Valoração Final

..... **PC** — Prova de Conhecimentos — Ponderação de 70 %

..... **EPS** — Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%

..... ou

..... **$VF=0,70 \times AC+0,30 \times EPS$**

sendo que:

..... **VF** — Valoração Final

..... **AC** — Avaliação Curricular — Ponderação de 70 %

..... **EPS** — Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%

..... Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compo-rem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação do aviso integral, 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 de abertura que serão selados em envelope, que só será aberto no dia da prova.

..... Foram igualmente elaboradas as seguintes grelhas e fichas, que se encontram em anexo à presente ata:

..... - Grelha de Correção da Prova de Conhecimentos;

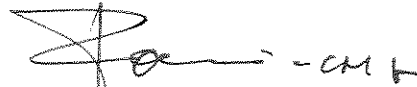
..... - Ficha de Avaliação Curricular;

..... - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção;

..... - Grelha de Valoração Final;

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,



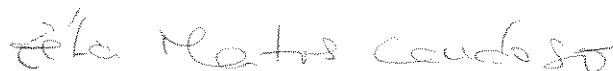
Paulo Miguel da Silva Brandão Correia
Capitão-de-mar-e-guerra

VOGAL



Pedro Manuel Mendonça das Neves
Capitão-de-fragata

VOGAL



Zélia da Conceição Ferreira dos Santos Matos Cardoso
Técnica Superior