

adB
M
le

ATA NÚMERO UM

---Ao vigésimo quinto dia do mês de novembro de dois mil e vinte, pelas dezassete horas e trinta minutos, nas instalações da Direção-Geral de Política do Mar (DGPM), reuniu o júri do procedimento concursal, para preenchimento do cargo de direção intermédia de 1º grau para *Diretor(a) de Serviços de Estratégia*, estando presentes a presidente do júri, Maria da Conceição de Jesus dos Santos, Subdiretora-geral da Direção-Geral de Política do Mar, e as vogais, Ana Cristina Loureiro Ramos, Diretora do Serviço de Contas Satélite e de Avaliação de Qualidade das Contas Nacionais do Instituto Nacional de Estatística, e Maria Antonieta Ejarque da Cunha e Sá, Professora Catedrática da Nova SBE, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

---I. Definição dos requisitos legais de provimento e do perfil exigido nos termos das áreas de atuação definidas fixadas na estrutura nuclear da DGPM. -----

---II. Fixar e deliberar os métodos de seleção a utilizar e ponderação dos mesmos para avaliação e classificação final dos candidatos; -----

III. Fixar e deliberar os critérios dos métodos de seleção adotados; -----

IV. Elaborar o modelo das fichas de avaliação, que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar e estabelecer os modelos de aviso para publicitação. -----

--- PONTO I:-----

--- 1.1. Nos termos do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão mais atual, os candidatos, por procedimento concursal, a cargos de direção intermédia, no caso concreto para direção intermédia de 1.º grau, devem reunir obrigatoriamente os seguintes requisitos: -----

a) Deter vínculo em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado; -----

Handwritten initials and scribbles in blue ink at the top left corner.

b) Deter Licenciatura; -----

c) Reunir seis anos de experiência profissional em funções para cujo desempenho ou provimento seja exigível uma licenciatura.-----

----1.2. Para o cargo em análise, o júri deliberou que os candidatos devem preencher os requisitos infra listados, atentos ao disposto às áreas de atuação do cargo no artigo 2.º da Portaria n.º 295/2012, de 28 de setembro, que define a Estrutura Nuclear da DGPM:-----

1.2.1. Obrigatórios:-----

----a) Licenciatura nas áreas da Economia ou Engenharia.-----

1.2.2. Preferenciais:-----

----a) Experiência profissional nas áreas do mar e dos recursos marinhos;-----

----b) Experiência profissional diversificada em diferentes funções ou cargos dirigentes em entidades públicas nas áreas de análise estatística, desenvolvimento de estudos de planeamento e avaliação em suporte às políticas públicas;-----

----c) Excelente domínio da língua inglesa, oral e escrito;-----

----d) Capacidade de gestão, de planeamento e prospetiva, de execução de tarefas e coordenação de equipas, de acordo com os objetivos gerais estabelecidos pelo organismo;-----

----e) Capacidade de liderança, de resiliência, de comunicação e de relacionamento interpessoal;-----

----f) Capacidade de iniciativa, espírito dinâmico e de gestão da mudança.-----

---PONTO II:-----

----2. Relativamente ao ponto II, o júri determinou a aplicação dos seguintes critérios de avaliação:---

----2.1. Como métodos de seleção, a avaliação curricular (AC) e a entrevista pública (EPub), sendo a classificação final (CF) dos candidatos efetuada de acordo com a seguinte fórmula:-----

ARJ
NEX
J

$$CF = \frac{AC+2EPub}{3}$$

2.2 A classificação final (CF) é expressa de zero (0) a vinte (20) valores, arredondada às centésimas, considerando-se aprovado apenas o candidato com a classificação mais elevada, abstendo-se o júri de ordenar os restantes candidatos em conformidade com o número cinco do artigo vinte e um da Lei número dois de quinze de janeiro de dois mil e quatro, alterada e republicada pela Lei número sessenta e quatro de vinte e dois de dezembro de dois mil e onze.

2.3. Em caso de igualdade na classificação dos candidatos, será usado como critério de desempate a nota obtida na entrevista pública (EPub) ou, em caso de nova igualdade, a nota obtida no fator *Qualidade da Experiência Profissional (QEP)* da entrevista pública (EPub).

PONTO III:

3. No que se refere ao ponto III, da reunião, o júri deliberou estabelecer os critérios dos métodos de seleção adotados:

3.1. Para o método de seleção avaliação curricular (AC), o júri deliberou fixar os seguintes critérios:

3.1.1 A classificação da avaliação curricular (AC) é expressa de zero (0) a vinte (20) valores, arredondada às centésimas, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{2HA+FP+5EP}{8}$$

em que:

HA =Habilitação Académica;

FP =Formação Profissional;

EP =Experiência Profissional;

3.1.2 Na ponderação do fator Habilitação Académica (HA) o júri entendeu fixar a seguinte escala de valoração:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)	VALORES
Licenciatura nas áreas de Engenharia ou Economia	14
Mestrado / Mestrado nas áreas de Engenharia ou Economia	+2 / +3

Doutoramento / Doutoramento nas áreas de Engenharia ou Economia

+2 / +3

----3.1.3. A experiência profissional (EP) será ponderada pela soma dos valores de avaliação do desempenho efetivo de funções na Administração Pública em carreiras com requisito mínimo de Licenciatura, ou seja, a experiência profissional geral (EPG), o exercício de cargos dirigentes (ECD) e a experiência profissional específica na área para que o procedimento concursal foi aberto e nas áreas do mar e dos recursos marinhos (EPE). -----

EPG	N.º TOTAL DE ANOS	VALORES
	> 6 e < 8	9
	≥ 8 e < 10	10
	≥ 10 e < 12	11
	≥ 12	12
ECD	N.º TOTAL DE ANOS	VALORES
	Não exerceu	0
	Até 3 anos	2
	> 3 e < 6	3
	≥ 6	4
EPE	N.º TOTAL DE ANOS	VALORES
	Não tem	0
	Até 1 ano	2
	> 1 e < 5	3
	≥ 5	4

----3.1.4. Formação Profissional (FP) – serão ponderadas apenas as horas em ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos últimos 5 anos relacionadas com as áreas de atuação do cargo a prover: -----

TOTAL DE HORAS	VALORES
< 35 horas	12
≥ 35 e < 60	14
≥ 60 e < 90	16
≥ 90 e < 120	18

Handwritten notes:
MO8
J

≥ 120 horas	20
--------------------	----

---Quando não haja referência expressa à duração das ações de formação em horas, mas apenas por dias, entende-se que a cada dia corresponde uma duração de sete horas. Caso não exista qualquer menção à duração da formação o júri atribuirá por defeito a duração mínima de uma hora.-----

---3.2. O método de seleção, Entrevista Pública (EPub), destina-se a avaliar as capacidades profissionais e pessoais do candidato ao cargo dirigente por parte de cada membro do júri, através da comparação com o perfil publicitado e tendo ainda em conta cinco fatores nas aceções a seguir apresentadas, sendo cada um deles ponderado numa escala de cinco níveis classificativos de Elevado (E), Bom (B), Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), a que correspondem respetivamente a seguinte valoração: 20 valores, 16 valores, 12 valores, 8 valores e 4 valores, de forma a diluir aspetos menos objetiváveis da entrevista:-----

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP) - Considerará e ponderará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo, das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício do cargo a que concorre, nos termos na alínea b) do ponto 1.2.2 da presente ata.	
CLASSIFICAÇÃO	FATORES A ATINGIR
Elevado (20)	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.
Bom (16)	Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de grande utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho.
Suficiente (12)	Revela experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho.
Reduzido (8)	Revela alguma experiência, não aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao trabalho.
Insuficiente (4)	Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho.

LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPAS (LGE) - Considerará e ponderará as capacidades de motivar, inspirar e apoiar a sua equipa, bem como a capacidade de gerir o <i>stress</i> e possíveis conflitos dos colaboradores. Explora os métodos de promoção de ação coordenada e o estabelecimento de objetivos de equipa.	
CLASSIFICAÇÃO	FATORES A ATINGIR
Elevado (20)	Demonstra elevada capacidade para motivar e inspirar uma equipa. Revela conhecimento de cinco ou mais estratégias de apoio aos colaboradores e/ ou de gestão de <i>stress</i> e conflitos. Estabelece de forma clara e precisa mais de quatro métodos de promoção de ação coordenada e/ou objetivos que promovam o trabalho em equipa.
Bom (16)	Demonstra capacidade para motivar e inspirar uma equipa. Revela conhecimento de três a quatro estratégias de apoio aos colaboradores e/ ou de gestão de <i>stress</i> e conflitos. Estabelece de forma clara e precisa um a três métodos de promoção de ação coordenada e/ou objetivos que promovam o trabalho em equipa.
Suficiente (12)	Demonstra alguma capacidade para motivar e inspirar uma equipa. Revela conhecimento de uma a duas estratégias de apoio aos colaboradores e/ ou de gestão de <i>stress</i> e conflitos. Estabelece de forma genérica pelo menos um método de promoção de ação coordenada e/ ou objetivos que promovam o trabalho em equipa.
Reduzido (8)	Demonstra reduzida capacidade para motivar e inspirar uma equipa. Revela pouco conhecimento de estratégias de apoio aos colaboradores e/ ou de gestão de <i>stress</i> e conflitos. Estabelece de forma pouco adequada métodos de promoção de ação coordenada e objetivos que promovam o trabalho em equipa.
Insuficiente (4)	Não demonstra capacidade para motivar e inspirar uma equipa. Revela não ter conhecimento de estratégias de apoio aos colaboradores e de gestão de <i>stress</i> e conflitos. Não consegue indicar nenhum método de promoção de ação coordenada e objetivos que promovam o trabalho em equipa.

COMUNICAÇÃO (C) - Analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal como meios de comunicação organizacional.	
CLASSIFICAÇÃO	FATORES A ATINGIR
Elevado (20)	Quando revele um discurso excelente, fluente, claro, objetivo, rigoroso e com conteúdo adequado.
Bom (16)	Quando revele um discurso bom, fluente, claro, objetivo, rigoroso e com conteúdo adequado.
Suficiente (12)	Quando revele um discurso suficiente, fluente, claro, objetivo, rigoroso e com conteúdo adequado.
Reduzido (8)	Quando revele um discurso pouco fluente, claro, objetivo e com conteúdo pouco adequado.
Insuficiente (4)	Quando revele um discurso incompreensível e inadequado.

AG
VPS
[Handwritten signature]

SENTIDO CRITICO (SC) - Considerará as opções tomadas e respetiva fundamentação e a argumentação perante uma situação/problema no âmbito das atividades a desempenhar bem como o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem da situação apresentada	
CLASSIFICAÇÃO	FATORES A ATINGIR
Elevado (20)	Demonstra excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante a situação/ problema colocado no âmbito das atividades a desempenhar.
Bom (16)	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante a situação/ problema colocado no âmbito das atividades a desempenhar.
Suficiente (12)	Demonstra alguma capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante a situação/ problema colocado no âmbito das atividades a desempenhar.
Reduzido (8)	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante a situação/ problema colocado no âmbito das atividades a desempenhar.
Insuficiente (4)	Inexistência de capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante a situação/ problema colocado no âmbito das atividades a desempenhar.

MOTIVAÇÃO (M) - Considerará as motivações profissionais e outras dos candidatos, face às exigências do cargo a que se candidatam, a capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa e o seu sentido de disponibilidade, responsabilidade e compromisso com a organização	
CLASSIFICAÇÃO	FATORES A ATINGIR
Elevado (20)	Demonstração elevada de espírito de iniciativa e sentido de responsabilidades. Posse inequívoca de elevada intensidade vocacional, indicando elevado número de razões e interesses adequados pelo cargo a concurso.
Bom (16)	Demonstração de bom espírito de iniciativa e sentido de responsabilidades, indicando várias razões e interesses adequados pelo cargo a concurso.
Suficiente (12)	Demonstração de espírito de iniciativa e sentido de responsabilidades, indicando algumas razões e interesses adequados pelo cargo a concurso.
Reduzido (8)	Demonstração de reduzido espírito de iniciativa e sentido de responsabilidades, indicando poucas razões e interesses adequados pelo cargo a concurso.
Insuficiente (4)	Demonstração de insuficiente espírito de iniciativa e sentido de responsabilidades, indicando razões e interesses desadequados pelo cargo a concurso.

----3.2.1. A classificação de cada fator da entrevista pública (EPub) é expressa numa escala de zero a vinte valores, arredondada às centésimas, através da média aritmética simples dos valores atribuídos por cada membro do júri a cada fator.-----

OK 1/20
12/06

---3.2.2. A classificação final da entrevista pública (EPub) é expressa numa escala de zero a vinte valores, arredondada às centésimas, através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator avaliado.-----

---PONTO IV:-----

---4. No que se refere ao ponto IV da ordem de trabalhos, o júri deliberou aprovar os modelos das fichas dos candidatos, bem como o modelo de aviso para publicação na bolsa de emprego público, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, as áreas de atuação definidas fixadas na estrutura nuclear da Direção-Geral de Política do Mar, da composição do júri e dos métodos de seleção utilizados, que fazem igualmente parte integrante da presente ata e modelos de publicação em Diário da República Eletrónico e Jornal de Expansão Nacional.-----

---5. Nada mais havendo a tratar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri presentes.-----

---Juntam-se os seguintes anexos:-----

---Anexo A - Critérios da Entrevista Pública-----

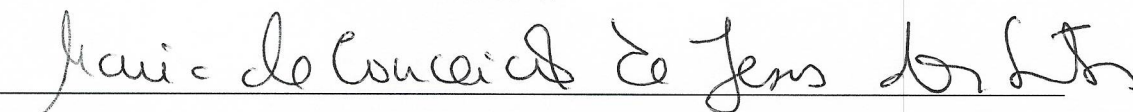
---Anexo B - Modelo da Ficha de Avaliação Curricular-----

---Anexo C - Modelo da ficha de Entrevista Pública-----

---Anexo D - Modelos de Aviso para publicitação-----

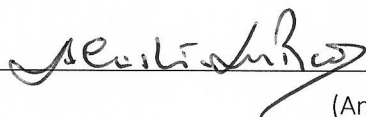
O Júri,

Presidente



(Maria da Conceição de Jesus dos Santos)

Vogais



(Ana Cristina Loureiro Ramos)



(Maria Antonieta Ejarque da Cunha e Sá)

