



Handwritten signature and initials in the top right corner.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO  
NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO  
- 1 (UM) POSTO DE TRABALHO – TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO – DIVISÃO DE  
TECNOLOGIAS E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO – REF. 12/2024)

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIACÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

ATA Nº 1

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de 2024, nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram José Carlos de Freitas Nunes, Chefe de Divisão de Tecnologias e Sistemas de Informação, em regime de substituição, Cláudio Filipe Borges Féteira Sebastião, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, cuja dinamização foi decidida por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos, datado de 21 de novembro de 2024, a fim de procederem, nos termos do art.º 7º e dos números 1 e 2 do art.º 9º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro (adiante designada por Portaria), à:

Ponto I – Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II – Fixar os métodos de seleção a utilizar, as fases que o comportam, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e o tipo de prova, e bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

**PONTO I – DEFINIÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE**

Tendo em conta as funções definidas para a carreira/categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologia de Informação, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

|                   |                                                         |
|-------------------|---------------------------------------------------------|
| UNIDADE           | DTSI - Divisão de Tecnologias e Sistemas de Informação. |
| ÁREA FUNCIONAL    | Informática                                             |
| POSTO DE TRABALHO | Técnico de Sistemas e Tecnologia de Informação          |



Câmara Municipal de Sesimbra

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ATIVIDADE    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Funções de natureza essencialmente executiva, de aplicação de boas práticas, métodos e processos, com base em orientações e instruções estabelecidas, de grau médio de complexidade, na área de sistemas e tecnologias de informação;</li><li>- Participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação;</li><li>- Apoio à 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, para o exercício de funções na Divisão de Tecnologias e Sistemas de Informação.</li></ul> |
| COMPETÊNCIAS | <ul style="list-style-type: none"><li>- Orientação para os resultados;</li><li>- Iniciativa e autonomia.</li><li>- Responsabilidade e compromisso com o serviço;</li><li>- Análise da informação e sentido crítico.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Quadro A1

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- Orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas;
- Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível;
- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

**PONTO II – FIXAR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, AS FASES QUE O COMPORTAM, SELECIONAR OS TEMAS A ABORDAR NA PROVA DE CONHECIMENTOS E O TIPO DE PROVA, E BEM COMO OS RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL**



Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da mesma que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

**1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Al. a) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos teórica escrita, com carácter eliminatório, é de realização individual, tendo duração máxima de 90 minutos com 15 minutos de tolerância e consiste na resposta a um questionário composto por 15 perguntas, das quais 5 referentes a legislação genérica e 10 referentes a legislação específica.

A prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção de «avaliação psicológica».

A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação (na sua atual redação) constante do programa das provas.

Não é permitida a consulta da legislação através de dispositivos eletrónicos (telemóvel, tablet, computador).

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica escrita serão ponderados os seguintes critérios em cada questão:

- Perguntas 1 a 5 – 1 valor cada, no total de 5 valores, sendo que:



Câmara Municipal de Sesimbra

- Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 0,75 pontos;
- Expressão escrita – 0,25 pontos;
- Sem resposta ou resposta inadequada – 0 pontos;
- Perguntas 6 a 10 – 1 valor cada, no total de 5 valores, sendo que:
  - Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 0,75 pontos;
  - Expressão escrita – 0,25 pontos;
  - Sem resposta ou resposta inadequada – 0 pontos;
- Perguntas 11 a 15 – 2 valor cada, no total de 10 valores, sendo que:
  - Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 1,50 pontos;
  - Expressão escrita – 0,50 pontos;
  - Sem resposta ou resposta inadequada – 0 pontos;

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliografia abaixo indicadas, sendo que a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos:

**i) Legislação genérica aplicável:**

- a) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- c) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

**ii) Legislação específica aplicável:**

- a) Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto (Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço);
- b) Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de junho (Regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço);
- c) Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março (Regulamento Geral de Proteção de Dados). (a legislação atualizada pode ser consultada em <https://www.pgdlisboa.pt/>)

**iii) Bibliografia (sem possibilidade de consulta):**

- a) Redes de Computadores – Curso Completo, FCA, José Gouveia e Alberto Magalhães;
- b) TCP/IP – Teoria e Prática, FCA, Fernando Boavida e Mário Bernardes;
- c) Introdução à Cibersegurança, a Internet, os Aspetos Legais e a Análise Digital Forense, FCA, Mário Antunes e Baltazar Rodrigues;
- d) Manual de Instalação e Reparação de Computadores, FCA, António J. Branco.



2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no quadro A1.

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto na avaliação psicológica ou numa das suas fases são excluídos do procedimento.

3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados, que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção de prova de conhecimentos, ou um juízo de Não Apto, no método de seleção de avaliação psicológica.

Assim, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção de prova de conhecimentos e de avaliação psicológica, é efetuada por ordem decrescente da classificação obtida no primeiro método de seleção.

\*\*\*

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a Avaliação curricular (AC) e a Entrevista de avaliação de competências (EAC).

4 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Al. c) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.



## Câmara Municipal de Sesimbra

A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);
- A experiência profissional (EP);
- A avaliação de desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAQ + FP + EP + AD) : 4$$

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos:

**a) Habilitação académica ou nível de qualificação**

| HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HAQ) |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| Mestrado                                             | 20 valores |
| Licenciatura                                         | 19 valores |
| Curso de especialização tecnológica (nível V)        | 18 valores |
| Curso tecnológico/profissional/outros (nível IV)     | 17 valores |

Para efeitos de valoração da “Habilitação Académica” (HAQ), esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

**b) Formação profissional**

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.



No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores:

| FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) |             |
|----------------------------|-------------|
| Até 7 horas                | 0,5 valores |
| De 8 a 14 horas            | 1 valores   |
| De 15 a 21 horas           | 1,5 valores |
| De 22 a 28 horas           | 2 valores   |
| > a 28 horas               | 3 valores   |

Esclarece-se que apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

c) **Experiência Profissional**

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

À experiência profissional são atribuídas as seguintes classificações:

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) |            |
|-------------------------------|------------|
| Com experiência até 1 ano     | 10 valores |
| Superior a 1 ano até 2 anos   | 12 valores |
| Superior a 2 anos até 5 anos  | 14 valores |
| Superior a 5 anos até 8 anos  | 16 valores |
| Superior a 8 anos até 10 anos | 18 valores |
| Superior a 10 anos            | 20 valores |

Esclarece-se que apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

d) **Avaliação de desempenho**



No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

| AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) |            |
|------------------------------|------------|
| Excelente                    | 20 valores |
| Relevante                    | 16 valores |
| Adequado                     | 14 valores |
| Inadequado                   | 9 valores  |
| Sem avaliação                | 10 valores |

Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

#### 5 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – Al. d) do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (Quadro A1).

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, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os candidatos que na entrevista de avaliação de competências obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento.

A entrevista de avaliação de competências é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos.



6 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

### PONTO III – ESTABELECE CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

#### CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função do maior nível de habilitações;
- b) Em função da menor idade.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

(Presidente)

O Júri,

(1º Vogal Efetivo)

(2ª Vogal Efetiva)

