

Ata de Reunião

N.º Um

----- Reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum para ocupação de **um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação**, por tempo indeterminado, para a Divisão de Tecnologia, Informação, Conhecimento e Modernização Administrativa, constituído por: Presidente - Hugo Alexandre Moreira Lopes Diogo Caroço – Chefe da Divisão de Tecnologia, Informação, Conhecimento e Modernização Administrativa; Vogais Efetivos: Sérgio Alexandre de Oliveira Franco Marcelino – Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Divisão de Tecnologia, Informação, Conhecimento e Modernização Administrativa, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Vitor Sérgio Oliveira Tomaz dos Santos, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Divisão de Tecnologia, Informação, Conhecimento e Modernização Administrativa, decorrendo a sessão na Divisão de Tecnologia, Informação, Conhecimento e Modernização Administrativa. -----

----- Aberta a sessão, o Júri deliberou, após a necessária discussão, definir e apurar os critérios a utilizar na seleção dos/as candidatos/as como segue: -----

----- De acordo com o n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) , publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, **podem concorrer trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público.** -----

- Métodos de Seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em complemento com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, e conjugado com o artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no que diz respeito aos métodos de seleção facultativos.

1. Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que:

- Não tenham vínculo de emprego público previamente constituído ou tendo esse vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica;

- **Prova de Conhecimentos**

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos, com carácter eliminatório, terá a forma escrita e de natureza teórica, de escolha múltipla e respostas curtas, com a **duração de 60 minutos, mais 15 minutos de tolerância**, versando sobre conhecimentos na área das tecnologias de informação, incluindo, entre outros, os temas associados às funções a desempenhar, e a aplicabilidade da legislação referente a:

- REGIME JURÍDICO DA SEGURANÇA DO CIBERESPAÇO - Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, na sua redação atual;
- REGIME JURÍDICO DA CIBERSEGURANÇA - Decreto Lei n.º 125/2025, de 4 de dezembro, na sua redação atual.

- **Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

- Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através do resultado de Apto/a e Não apto/a.

2 - Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que:

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;

- **Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = 25\% HL + 15\% FP + 50\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

- **Habilitações Literárias**

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

- Curso de nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações: 18 valores

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura:

- Licenciatura: 19 valores
- Mestrado: 20 valores

- **Formação Profissional** (até ao máximo de 20 valores)

Neste item serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

Quando não indicada a duração da formação é considerada a duração mínima (< ou = a 12 horas).

- Cursos com duração < ou = a 12 horas: 1 valor;
- Cursos com duração > 12 horas e = ou < 30 horas: 2 valores;
- Cursos com duração > 30 horas: 3 valores.

➤ **Experiência Profissional**

Este item será avaliado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional 10 valores

Com experiência profissional em áreas que não as exigidas no aviso:

- Até 4 anos 11 valores
- > 4 anos e = < 12 anos 12 valores
- > 12 anos 13 valores

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso:

- Até 4 anos 16 valores
- > 4 anos e = < 12 anos 18 valores
- > 12 anos 20 valores

Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

➤ **Avaliação de Desempenho**

Relativamente aos/às candidatos/as com vínculo de emprego público prévio ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

Ciclo avaliativo 2021/2022

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Relevante	16
Adequado	12
Inadequado	8

Ciclos avaliativos 2023/2024 e 2025

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Muito Bom	18
Bom	16
Regular	12
Inadequado	8

Quando o/a candidato/a não tiver avaliação de desempenho comprovada, não for sujeito/a à mesma em alguns dos anos e/ou tiver avaliação de acordo com outro diploma legal que não a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é atribuída a pontuação de 12 valores referente ao período em falta.

• Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.

Caraterização do Posto de Trabalho

Na área e com as competências descritas no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Odivelas:

Gerir e Inventariar o Parque informático; Proceder à manutenção/atualização e substituição do equipamento e dos suportes de informação; Apoiar os utilizadores no diagnóstico e resolução de problemas com os equipamentos e na utilização das ferramentas disponibilizadas; Elaborar propostas de melhoria nas várias áreas de intervenção; Elaborar documentação técnica.

Funções complementares:

- 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;
- Participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação;
- 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;
- Prestar suporte local e/ou remoto a utilizadores e equipamentos;
- Instalação de postos de trabalho Windows ou Linux;
- Instalação de software e de hardware;
- Instalação de infraestruturas;
- Gerir e monitorizar as infraestruturas informáticas;
- Diagnosticar e resolver problemas de hardware e software;
- Gestão da infraestrutura passiva da rede de dados;
- Conhecimentos de Cibersegurança.

Competências Avaliadas:

1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Ética e valores

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.

Compromisso

- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.

Conduta Pessoal

- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

2. ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS:

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Foco nos resultados

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

Otimização dos recursos

- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.

Qualidade

- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

3. ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS:

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar

problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Recolha e análise de informação

- Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.

Interpretação e compreensão

- Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.

Resolução de problemas

- Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e chefias, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

4. GESTÃO DO CONHECIMENTO:

Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Aquisição do Conhecimento

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem.

Aplicação do Conhecimento

- Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade.

Partilha do Conhecimento

- Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade.

Critérios:

A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

Apreciação qualitativa:

1.º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;

2.º Atribuição da ponderação 0 (não demonstra) e 1 (demonstra) de acordo com os seguintes critérios:

Demonstra: Foi evidenciado o comportamento associado à competência.

Não Demonstra: Não foi evidenciado o comportamento associado à competência.

3.º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a grelha seguinte:

Grelha de Avaliação

Cada Competência será avaliada como segue:

Avaliação	Fundamentação	Classificação
0	Competência não demonstrada (Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)	0,00

1	Competência demonstrada a nível Reduzido (Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)	8,00
2	Competência demonstrada a nível Suficiente (Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)	14,00
3	Competência demonstrada a nível Bom (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)	20,00

Apreciação quantitativa:

A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média simples e expressa até às centésimas.

- Método facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências

– A Entrevista de avaliação de competências é aplicada como método facultativo aos/às candidatos/as **descritos/as no ponto 1**, obedecendo aos critérios definidos no ponto anterior, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- Utilização faseada dos Métodos de seleção

Tendo em conta o número de candidatos/as que se perspectiva possam vir a candidatar-se ao procedimento concursal, os aludidos métodos de seleção poderão ser utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A utilização dos métodos de seleção faseada, será aplicada da seguinte forma:

- O primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos) poderá ser aplicado à totalidade dos/as candidatos/as;
- Aplicação do segundo método de seleção, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
- Aplicação do terceiro método de seleção aos/às candidatos/as aprovados/as no método anterior, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos da referida Portaria.

- Caráter eliminatório dos Métodos de seleção

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que

tenha obtido um juízo de Não Apto/a na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

- Ordenação Final

- O ordenamento final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 1**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (70\%PC + 30\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- O ordenamento final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 2**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (55\%AC + 45\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----- Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri encerrou a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri vai ser assinada digitalmente. -----

Presidente do Júri,

Vogais,