



R12
[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu na sala de reuniões do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sita no Edifício Central da Câmara Municipal de Lisboa, Campo Grande, n.º 27, Bloco E, 11.º andar, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, constituído pelo Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, Pedro Miguel Arrenega Cordeiro, na qualidade de Presidente, pela Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, Ana Paula Fortunato da Costa, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e pelo Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, João Carlos Mendes Cruz, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II - Fixar os métodos de seleção a utilizar, 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.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, estabelecida no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro e respetivo Anexo III, e prevista no mapa de pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2025, aprovado pela Assembleia Municipal através da Deliberação n.º 675/AML/2024, tomada em reunião de 10 de dezembro de 2024 e publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1609, de 19 de dezembro de 2024:

Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação – *“Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação; elabora, autonomamente ou em grupo, estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação; gere e/ou participa em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação; planeia, coordena e executa atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e*



P22

tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes; representa o órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”

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

- 1. Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para 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 ao serviço do interesse coletivo;
- 2. Orientação para a Colaboração:** em que se avalia a capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- 3. Orientação para os Resultados:** em que se avalia a capacidade para 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;
- 4. Análise Crítica e Resolução de Problemas:** em que se avalia a capacidade para 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;
- 5. Iniciativa:** em que se avalia a capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Ponto II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E 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 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, o Júri determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:



F.
Pzh
[Handwritten signature]

- 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 e Entrevista de Avaliação de Competências (e que não declarem afastar a aplicação destes dois métodos de seleção no formulário de candidatura);
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

1.1. A Prova de Conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e bibliografia:

1.1.1. Direitos, Deveres e Garantias do Trabalhador e do Empregador Público; Regime das Férias e Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; e Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas – Artigos 70.º a 76.º (Direitos, Deveres e Garantias), artigos 126.º a 143.º (Regime das Férias e Faltas) e artigos 176.º a 193.º (Regime Disciplinar), todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, e n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, n.º 82/2019, de 2 de setembro, e n.º 2/2020, de 31 de março, e pelos Decretos-Leis n.º 51/2022, de 26 de julho, n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, n.º 53/2023, de 5 de julho, n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e n.º 13/2024, de 10 de janeiro;

1.1.2. Lei da Proteção de Dados Pessoais – Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;

1.1.3. Sistemas e Tecnologias de Informação;

1.1.4. Segurança Informática;

1.1.5. Bibliografia respeitante aos temas indicados nos pontos 1.1.3. e 1.1.4.:



1.1.5.1. Pedro Veiga, *Tecnologias e Sistemas de Informação, Redes e Segurança*, SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação, Porto, 2004, ISBN: 972-8589-39-5, disponível em https://www.spi.pt/documents/books/inovacao_autarquia/tecnologia.html;

1.1.5.2. Luís Borges Gouveia e João Ranito, *Sistemas de Informação de Apoio à Gestão*, SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação, Porto, 2004, ISBN: 972-8589-43-3, disponível em https://www.spi.pt/documents/books/inovacao_autarquia/sistemas.html.

1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida nos pontos 1.1.1. e 1.1.2., apenas em suporte papel, desde que não anotada nem comentada, bem como a bibliografia referida no ponto 1.1.5., também apenas em suporte papel, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc).

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. e 1.1.2., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

1.2.3. A legislação mencionada nos pontos 1.1.1. e 1.1.2. encontra-se disponível no *site* do Diário da República, em <https://diariodarepublica.pt/dr/home>.

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com base na análise do respetivo currículo.



F2h

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

3.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Ponderação da média final da habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

3.1.2. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a habilitação académica concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas e devidamente comprovada por documento idóneo entregue até ao termo do referido prazo;
- b) Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, será considerada a habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação;
- c) Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica considerada pertinente para o ingresso na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, será ponderada a habilitação académica em que tenha a média final mais elevada.

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

3.2.1.1. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 200 horas3 valores
- Superior a 200 horas4 valores

3.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 200 horas1,5 valores
- Superior a 200 horas2 valores

3.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 50 horas2 valores
- De 51 horas até 100 horas2,6 valores
- De 101 horas até 150 horas3,2 valores
- De 151 horas até 200 horas3,8 valores



P2/2

- De 201 horas até 250 horas4,4 valores
- De 251 horas até 300 horas5 valores
- Superior a 300 horas6 valores

3.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 50 horas1 valor
- De 51 horas até 100 horas1,4 valores
- De 101 horas até 150 horas1,8 valores
- De 151 horas até 200 horas2,2 valores
- De 201 horas até 250 horas2,6 valores
- De 251 horas até 300 horas3 valores
- Superior a 300 horas4 valores

3.2.1.5. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a formação profissional concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas e devidamente comprovada por documento idóneo entregue até ao termo do referido prazo;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas grelhas previstas nos pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4.;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em apreço e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- 3.3.1.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local.....6 valores
- 3.3.1.2.** Em serviços da Administração Local.....8 valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:



P2h
[Handwritten signature]

3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local.....10 valores

3.3.2.2. Em serviços da Administração Local.....12 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local, acresce.....0,5 valores

3.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Local, acresce.....1 valor

3.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo entregue até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas que refira expressamente o período de duração da mesma e que contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

b) Neste critério de apreciação será contabilizado o tempo de experiência profissional que o candidato detenha na extinta carreira de Especialista de Informática, prevista no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março;

c) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

d) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

e) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

f) Caso o candidato detenha, no mesmo período temporal, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

g) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

h) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2., não podendo ultrapassar os 20 valores.

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa à última avaliação homologada em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.



3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

3.4.2. Caso o candidato não possua a avaliação do desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, quanto à avaliação final, prevista no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

3.5. A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas.

4.2. Duração da Entrevista de Avaliação de Competências: entre 60 e 90 minutos.



P212
[Handwritten signature]

5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente Ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. A ordenação final dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada do seguinte modo:

5.2.1. A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica com menção classificativa de *Apto* resulta da classificação obtida na Prova de Conhecimentos e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

$$OF = PC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

5.2.2. A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas naqueles métodos de seleção:

$$OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.3. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.



Ponto III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, concluída até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovada por documentação idónea entregue até ao termo do referido prazo;
- 2.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área dos Sistemas e Tecnologias de Informação, em entidades da Administração Local, independentemente do tipo de vínculo, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea entregue até ao termo do referido prazo;
- 3.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área dos Sistemas e Tecnologias de Informação, em qualquer entidade (pública ou privada), contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea entregue até ao termo do referido prazo;
- 4.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea entregue até ao termo do referido prazo;
- 5.º - Primazia na submissão da candidatura na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa - data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

Pedro Miguel Arrenega Cordeiro

A 1.ª Vogal Efetiva

Ana Paula Fortunato da Costa

O 2.º Vogal Efetivo

João Carlos Mendes Cruz