

**ATA N.º 1****ASSUNTO: Procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de posto de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (PC 10/2024) | 1 Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação | *Concretização da forma de avaliação dos candidatos.***

Aos cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, na Cidade de Leiria e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado para assegurar a tramitação do procedimento concursal identificado em assunto, constituído por Lina Fernanda Vieira Frazão, Diretora do Departamento de Modernização Administrativa e Qualidade (em regime de substituição), que presidiu, por Marco Paulo Marques Ribeiro, Chefe da Divisão de Sistemas e Tecnologias de Informação (em regime de substituição) e por Cristiano Pereira Alves, designado Coordenador de Projeto, na qualidade de membros efetivos.

Teve aquela reunião por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, elementos que carecem de definição prévia à publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, em cumprimento do determinado no despacho proferido por Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, Presidente da Câmara Municipal de Leiria, aos vinte e oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, cujo teor aqui se dá por reproduzido na íntegra, com vista a executar o deliberado pela Câmara Municipal de Leiria, aos vinte e seis de novembro de dois mil e vinte e quatro.

Naquele pressuposto e uso da competência que lhe é conferida pelo n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, aplicável por força das disposições conjugadas do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, que estabelece o regime da carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação, **deliberou por unanimidade**, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, nos n.ºs 1 a 3 e 5 do artigo 36.º e nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 37.º e no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, na alínea i) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 23 de abril, que cria a bolsa de emprego público, na alínea c) do artigo 2.º, alíneas a) a e) e h) do artigo 3.º, artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 9.º, artigo 10.º, alíneas o), p), r) e u) do n.º 3 e n.º 5 do artigo 11.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º, n.º 3 do artigo 15.º, artigos 17.º, 20.º e 21.º, n.º 1 do artigo 22.º, n.ºs 1 e 2 do artigo 23.º, artigo 24.º, n.º 4 do artigo 25.º, n.º 3 do artigo 33.º e alíneas c) e d) do artigo 41.º da Portaria n.º 233/2022 e no n.º 1 do artigo 9.º, n.º 1 do artigo 12.º e n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 88/2023.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO**

A adequação às exigências do posto de trabalho é aferida pela utilização, não faseada, de métodos de seleção obrigatórios, compartimentados em dois binómios avaliativos independentes, conformes ao posicionamento funcional dos candidatos, contendo-se os resultados neles alcançados, em listas organizadas alfabeticamente, afixadas junto dos serviços da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Leiria, sitos no piso 4 do Edifício dos Paços do Concelho, no Largo da República em Leiria e disponibilizadas no sítio da internet do Município de Leiria, acessível em [www.cm-leiria.pt](http://www.cm-leiria.pt).

**AValiação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**

Destinam-se ao recrutamento de candidatos a desempenhar a atividade que caracteriza o posto de trabalho (ou que, em situação de valorização profissional, imediatamente antes a desempenharam), isto a menos que, por declaração escrita, afastem a sujeição a este binómio avaliativo.

**Avaliação curricular**

Numa única fase e de forma não presencial, o júri analisa, nos termos a seguir indicados, um conjunto de elementos relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

Parâmetros de avaliação	Forma de avaliação	Grelha classificativa	Observações
Nível de qualificação [O nível de qualificação mais elevado concluído pelo candidato, desde que na área de estudo de informática e devidamente comprovado]	Nível 4	19 valores	Os candidatos - com nível superior a 4, ainda que na área de estudo de informática, mas não comprovado   com nível superior a 4, mas noutra área de estudo que não a de informática, ainda que comprovado   com nível superior a 4, mas noutra na área de estudo que não a de informática e não comprovado - são também classificados com a pontuação de 19 valores
	> Nível 4	20 valores	
Formação profissional [O número de cursos de formação profissional não conferentes de nível de qualificação concluídos pelo candidato, desde que na área de estudo de informática e devidamente comprovados]	0 cursos	9 valores	Os candidatos - com cursos em número igual ou superior a 1, ainda que na área de estudo de informática, mas não comprovados   com cursos em número igual ou superior a 1, mas noutra área de estudo que não a de informática, ainda que comprovados   com cursos em número igual ou superior a 1, mas noutra área de estudo que não a de informática e não comprovados - são também classificados com a pontuação de 9 valores
	≥ 1 curso	10 valores	
	≥ 16 cursos	12 valores	
	≥ 24 cursos	16 valores	
	≥ 28 cursos	20 valores	
Experiência profissional [O número de anos de experiência profissional detidos pelo candidato, desde que no exercício de funções de técnico de sistemas e tecnologias de informação, majorados pela designação para a coordenação de projetos ou atividades e devidamente comprovados]	< 1 ano	9,5 valores	Os candidatos - com anos em número igual ou superior a 1, ainda que no exercício de funções de técnico de sistemas e tecnologias de informação, mas não comprovados   com anos em número igual ou superior a 1, mas no exercício de funções que não as de técnico de sistemas e tecnologias de informação, ainda que comprovados   com anos em número igual ou superior a 1, mas no exercício de funções que não as de técnico de sistemas e tecnologias de informação e não comprovados - são também classificados com a pontuação de 9,5 valores
	≥ 1 ano	10 valores	
	≥ 13 anos	11 valores	
	≥ 23 anos	15 valores	
	≥ 27 anos	19 valores	
	Designação para a coordenação de projetos ou atividades	+ 1 valor	Os candidatos - com designação para a coordenação de projetos ou atividades, mas não comprovada - são classificados com a pontuação correspondente ao número de anos no exercício de funções de técnico de sistemas e tecnologias de informação, sem a majoração de 1 valor
Avaliação do desempenho [A avaliação do desempenho obtida pelo candidato no biénio 2021/2022, desde que no exercício de funções de técnico de sistemas e tecnologias de informação e devidamente comprovada]	Sem avaliação	9 valores	Os candidatos - sem avaliação no biénio 2021/2022 por razões que não lhe são imputáveis, ainda que no exercício de funções de técnico de sistemas e tecnologias de informação, mas não comprovadas   com avaliação no biénio 2021/2022, ainda que no exercício de funções de técnico de sistemas e tecnologias de informação, mas não comprovada   com avaliação no biénio 2021/2022, mas no exercício de funções que não as de técnico de sistemas e tecnologias de informação, ainda que comprovada   com avaliação no biénio 2021/2022, mas no exercício de funções que não as de técnico de sistemas e tecnologias de informação e não comprovada - são também classificados com a pontuação de 9 valores
	Sem avaliação - por razões não imputáveis ao candidato	9,50 valores	
	Com avaliação	Valor quantitativo que resultar da conversão da menção quantitativa obtida para uma escala de 0 a 20 valores	

É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética simples da pontuação obtida nos parâmetros, expressa até às centésimas, sendo excluídos os candidatos com pontuação < 9,5 valores. Para a ordenação final, corresponde ao método a ponderação de 70%.

**Entrevista de avaliação de competências**

Numa única fase e de forma presencial, a Direção-Geral da Administração e do Emprego-Público (DGAEP) ou, no seu impedimento, outra entidade especializada, analisa o seguinte conjunto de comportamentos relacionados com as competências relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

	Parâmetros de Avaliação	Competências
Comportamentos	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço e compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas e gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades	Realização e orientação para resultados
	Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas e utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade e preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço	Conhecimentos e experiência
	Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço; respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos e reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios e mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais	Organização e método de trabalho
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; trabalha com pessoas com diferentes características e resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros e denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais	Relacionamento interpessoal
	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais e é cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões e trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço	Responsabilidade e compromisso com o serviço
	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional e consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais e aceita as críticas e contrariedades	Tolerância à pressão e contrariedades

É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, sendo excluídos os candidatos com pontuação < 9,5 valores (ou os que a ela não compareçam). Para a ordenação final, corresponde ao método a ponderação de 30%.

**PROVAS DE CONHECIMENTOS E AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA**

Destinam-se ao recrutamento dos restantes candidatos, bem como daqueles a desempenhar a atividade que caracteriza o posto de trabalho (ou que, em situação de valorização profissional, imediatamente antes a desempenharam) e que, por declaração escrita, optaram pela sujeição a este binómio avaliativo.

**Provas de conhecimentos**

Numa única fase e de forma presencial, o júri analisa, em aplicação coletiva com a duração de 1 hora e 30 minutos, acrescida de 10 minutos de tolerância, e nos termos a seguir indicados, um conjunto de conhecimentos relevantes para o posto de trabalho a ocupar:



Parâmetros de avaliação		Forma de avaliação	Grelha classificativa	Temas	Legislação/Bibliografia
Grupo I	Conhecimentos profissionais, de natureza genérica e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função	5 Questões Teóricas de Escolha Múltipla	0,5 valor cada, num total de 2,5 valores	Organização das autarquias locais e vínculo de emprego público	Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Leiria, aprovado em anexo ao Despacho n.º 12854-C/2021, de 30 de dezembro, na sua redação atual e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, acessíveis no sítio do Diário da República Eletrónico, em <a href="https://dre.pt">https://dre.pt</a> - suscetível de consulta durante a realização das provas (em papel e desde que em versão não anotada e nem comentada)
Grupo II	Conhecimentos académicos e ou profissionais de natureza específica e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função	15 Questões Teóricas de Escolha Múltipla	0,5 valor cada, num total de 7,5 valores		
Grupo III		5 Questões Teóricas de Pergunta Direta	1,50 valor cada, num total de 7,5 valores	Hardware, sistemas operativos, redes de computadores e bases de dados	Hardware - Tecnologias e soluções, José Gouveia e Alberto Magalhães – FCA (2019); Windows Server 2016 – Curso Completo, António Rosa – FCA (2018); Redes de Computadores – Curso Completo, 10.ª Edição Atualizada e Aumentada, José Gouveia e Alberto Magalhães – FCA (2013); Manual de Instalação e Reparação de Computadores, António Branco – FCA (2015) e Fundamentos de Base de dados, Feliz Gouveia – FCA (2014) - insuscetível de consulta durante a realização das provas
	Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa	Análise da organização e correção linguística evidenciadas na resposta a cada uma das 5 questões teóricas de pergunta direta, desde que classificadas com pontuação $\geq 0,75$ valores	+ 0,5 valor por cada resposta desde que, cumulativamente, bem estruturada e sem erros linguísticos (de sintaxe, pontuação, ortografia, acentuação, etc.), num total de 2,5 valores		



São avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, através da soma da pontuação obtida nos parâmetros, expressa até às centésimas, com garantia do anonimato para efeitos de correção, por realizadas em suporte de papel e na forma escrita, sendo excluídos os candidatos com pontuação < 9,5 valores (ou os que a elas não compareçam). Para a ordenação final, corresponde ao método a ponderação de 100%.

#### Avaliação psicológica

Numa única fase e de forma presencial, a Direção-Geral da Administração e do Emprego-Público (DGAEP) ou, no seu impedimento, outra entidade especializada, analisa, através de uma abordagem multimétodo e de acordo com o seguinte perfil previamente definido, as competências comportamentais relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

Parâmetros de Avaliação		Descrição
Competências comportamentais [Conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício da função]	Realização e orientação para resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas
	Conhecimentos e experiência	Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades
	Organização e método de trabalho	Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica
	Relacionamento interpessoal	Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada
	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
	Tolerância à pressão e contrariedades	Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional

É avaliada através das menções de apto e não apto, com garantia e observação da privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, sendo excluídos os candidatos com o juízo de não apto (ou os que a ela não compareçam). Para a ordenação final, corresponde ao método a ponderação de 0%.

#### ORDENAÇÃO FINAL

É realizada numa escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética ponderada das pontuações *quantitativas* obtidas nos métodos de seleção, expressa até às centésimas, pelos candidatos não excluídos no decurso da sua aplicação, contendo-se os resultados finais por eles alcançados em lista unitária organizada por ordem decrescente que, após homologação, é afixada junto dos serviços da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Leiria, sitos no piso 4 do Edifício dos Paços do Concelho, no Largo da República em Leiria, disponibilizada nos sítios da internet do Município de Leiria e da Bolsa de Emprego Público, respetivamente acessíveis em [www.cm-leiria.pt](http://www.cm-leiria.pt) e [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt) e publicitada por aviso publicado na 2.ª série do Diário da República, acessível em <https://dre.pt>.

#### Critérios de ordenação preferencial

Não se encontrando em situação configurada por lei como preferencial e havendo igualdade nos resultados finais alcançados, têm primazia na ordenação final os candidatos que obtenham o resultado mais elevado no primeiro método de seleção aplicado e, mantendo-se a situação de empate, aqueles que, sucessivamente, detenham o nível de qualificação mais elevado na área de



estudo de informática e que, em primeiro, submeteram a candidatura, considerando-se para o efeito a data e a hora da última alteração, havendo-a.

E não havendo mais assuntos a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada por todos os membros do júri e será publicitada no sítio da internet do Município de Leiria, acessível em [www.cm-leiria.pt](http://www.cm-leiria.pt), na mesma data da publicação do aviso de abertura do procedimento concursal.

O Júri

Lina Fernanda Vieira Frazão

Marco Paulo Marques Ribeiro

Cristiano Pereira Alves