



ATA DE REUNIÃO DE CONCURSO EXTERNO

Data: 2023/12/27

Ata n.º 01/RH//2023

Hora: 15h00

Concurso externo para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação, do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública.

Área: Gabinete de Informática

N.º de Vagas:1

Júri:

Presidente – Albano José Costa Azevedo, Técnico Superior, Chefe da Área de Administração e Finanças;

1.º Vogal Efetivo – Vanessa Rita Soares Delgado, Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos da Área de Administração e Finanças dos SSPSP;

2.º Vogal Efetivo – Luís Miguel Cardoso Marques, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação do Gabinete de Informática.

Ordem de trabalhos: -----

Ponto I – Aprovação do aviso de abertura do concurso externo; -----

Ponto II – Definição dos métodos de seleção e fixação dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos, grelha classificativa e dos sistemas de valoração dos métodos de seleção. -----

Ponto I: -----

Deliberou júri, por unanimidade, aprovar o Aviso de Abertura do Concurso Externo. -----

Ponto II: -----

Sobre o assunto o júri deliberou por unanimidade: -----

1. Candidatura ao procedimento concursal -----

1.1. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos/as candidatos/as, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão. -----

1.2. O prazo previsto no número anterior é aumentado para 10 dias úteis caso o júri proceda à análise de mais do que 15 candidaturas. -----

1.3. Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato/a, inicia-se a fase de aplicação dos métodos de seleção e, sendo o caso, convocam-se os/as candidatos/as para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da infraestrutura para a sua realização à distância, bem como data e horário em que os mesmos devam ter lugar no prazo de cinco dias úteis. -----

1.4. Caso tenha havido exclusão de candidatos/as, estes/as são notificados/as, nos dois dias úteis seguintes à conclusão do procedimento de verificação dos requisitos exigidos e apresentação dos documentos essenciais à admissão, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo. -----

1.5. Por razões de celeridade procedimental, o júri do concurso pode convocar para a realização dos métodos de seleção os/as candidatos/as excluídos/as que se pronunciem em sede de audiência dos interessados, ficando a avaliação das provas, neste caso, condicionada à reversão da decisão de exclusão. -----

1.6. A convocação de candidatos/as excluídos/as para a realização da prova não impede o júri de vir a confirmar a exclusão do/a candidato/a, devendo os/as candidatos/as ser informados/as disso previamente. -----

1.7. As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. -----

2. Métodos de seleção -----

2.1. Consoante a situação dos candidatos: -----



2.1.1. Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).** -----

2.1.2. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).** -----

2.2. Parâmetros de avaliação -----

2.2.1. **Prova de conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso. -----

A prova a realizar será escrita, com possibilidade de consulta de bibliografia ou legislação, não anotada, com duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, composta por duas partes, da seguinte forma: -----

- a) A prova terá carácter eliminatório, no caso em que a classificação seja inferior a 9,5 valores; -----
- b) A prova de conhecimentos versará sobre temáticas gerais e sobre temáticas específicas à função, de acordo com a legislação, documentação e bibliografia, discriminadas no anexo único à presente ata; -----
- c) A prova vai conter apenas questões de escolha múltipla, caso em que serão valoradas as respostas certas e não valoradas as erradas e as não respondidas; -----

d) A primeira parte da prova versará sobre as temáticas gerais e a segunda parte da prova versará sobre temáticas específicas. -----

2.2.2. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a. -----

É excluído do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido uma menção de Não Apto/a nesta fase. -----

2.2.3. Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. ----

Para valoração da Avaliação Curricular será adotada a seguinte fórmula: -----

- Para candidatos com relação jurídica de emprego público: -----

$$----- AC = (15\% HAB) + (15\% FP) + (50\% EP) + (20\% AD) -----$$

- Para candidatos sem relação jurídica de emprego público: -----

$$----- AC = (30\% HAB) + (20\% FP) + (50\% EP) -----$$

Em que: -----

AC = Classificação da Avaliação Curricular; -----

HAB = ~~Habilitações Académicas de Base (certificados pelas entidades competentes);~~ -----



FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da Função); -----

EP = Experiência Profissional (relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar); -----

AD = Avaliação de desempenho relativa aos três últimos anos, em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. -----

2.2.3.1. Para valoração das Habilitações Académicas de Base será adotado o seguinte critério: -----

- a) Curso tecnológico /profissional/ outros (nível IV) – 14 valores -----
- b) Curso de especialização tecnológica (nível V) – 16 valores -----
- c) Licenciatura – 18 valores -----
- d) Mestrado – 20 valores -----

2.2.3.2. Para a valoração da Formação Profissional, serão ponderados os cursos, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos 3 anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores: -----

- a) Formação Profissional com duração > 1 semana (35 horas/5 dias) – 4 valores; -----
- b) Formação Profissional com duração > 3 dias e < a 1 semana – 3 valores;-----
- c) Formação Profissional com duração > 1 dia e < a 3 dias – 2 valores; -----
- d) Formação Profissional com duração < 1 dia – 1 valor; -----
- e) Sem Formação Profissional – 0 valores. -----

Serão contabilizados enquanto ações de formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento. -----

2.2.3.3. Para a valoração da Experiência Profissional, será valorizada a natureza da experiência profissional e a duração da experiência profissional no

desempenho efetivo de funções na área e carreira para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

I – Natureza da experiência profissional (NEP) -----

- a) Complexidade muito elevada – 20 valores; -----
- b) Complexidade elevada – 16 valores; -----
- c) Complexidade média – 12 valores; -----
- d) Complexidade baixa – 8 valores. -----

II – Para efeitos da presente avaliação, o júri deliberou considerar: -----

- a) Complexidade muito elevada: Se o candidato provar ter experiência em todas as áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, acrescido de funções de coordenação nesse âmbito; -----
- b) Complexidade elevada: Se o candidato provar ter experiência em todas as áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, mas não provar ter experiência de coordenação nesse âmbito; -----
- c) Complexidade média: Se o candidato provar ter experiência em três ou mais áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, com ou sem experiência de coordenação nesse âmbito; -----
- d) Complexidade baixa: Se o candidato provar ter experiência em menos de três áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, com ou sem experiência de coordenação nesse âmbito. -----

III – Para efeitos de prova da natureza da experiência profissional, o Júri considerará exclusivamente o seguinte: -----

- a) Declaração emitida pelos serviços de origem da qual constem a identificação da relação jurídica de emprego público, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função Pública, a posição e



nível remuneratório, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos quatro anos; -----

b) Curriculum Vitae. -----

IV – Duração da experiência profissional (DEP), a duração da experiência será valorada da seguinte forma: -----

a) Experiência > 8 anos – 20 valores; -----

b) Experiência > 5 anos e < 8 anos – 16 valores; -----

c) Experiência > 3 anos e < 5 anos – 12 valores; -----

d) Experiência > 1 ano e < 3 anos – 8 valores; -----

e) Experiência < 1 ano – 4 valores; -----

Para cálculo da Experiência Profissional será utilizada a seguinte fórmula: -----

$$\text{----- EP = NEP (80\%) + DEP (20\%) -----}$$

Para efeitos de prova da duração da experiência profissional considerar-se-á exclusivamente o que venha a constar da declaração referida na alínea b) do ponto anterior. -----

2.2.3.4. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos 3 últimos biénios, tendo em conta o disposto no artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro seguintes critérios: -----

a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho relevante, 20 valores; Desempenho adequado, 13 valores, desempenho inadequado 8 valores; -----

b) Caso se verifique a não existência de avaliação, em alguns dos biénios, por causa não imputável ao candidato, será considerado com 10 valores.-

2.2.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função bem como os aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente,

Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A classificação final resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros: -----

- a) Motivação para o exercício da função; -----
- b) Experiência profissional na área a recrutar; -----
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal; -----
- d) Conhecimento da função: Conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida); -----
- e) Segurança demonstrada na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas. -----

Cada parâmetro da avaliação da entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes: -----

- a) Motivação para o exercício da função; -----

Classificação	Fundamentação para a classificação
4,00	Manifestou dificuldades na análise do percurso profissional. Não explicou o interesse pela função e não descreveu as atividades desempenhadas nesse âmbito. Não projetou interesses profissionais relacionados com atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções



	tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

b) Experiência profissional na área a recrutar; -----

Classificação	Fundamentação para a classificação
4,00	Não aprofundou aspetos curriculares que fossem eventualmente relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher).
8,00	Revelou alguma dificuldade em identificar e aprofundar aspetos curriculares que fossem eventualmente relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher).
12,00	Identificou alguns aspetos curriculares que fossem eventualmente relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher).
16,00	Projetou e aprofundou diversos aspetos curriculares que serão eventualmente relevantes para o desempenho da função.
20,00	Projetou e aprofundou aspetos do seu curriculum que serão muito relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher).

c) Capacidade de relacionamento interpessoal; -----

Classificação	Fundamentação para a classificação
4,00	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.

8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

d) Conhecimento da função; -----

Classificação	Fundamentação para a classificação
4,00	Não demonstrou conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida.
8,00	Revelou alguma dificuldade em identificar e aprofundar a abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida.
12,00	Identificou alguns aspetos da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida
16,00	Projetou e aprofundou diversos aspetos da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida.
20,00	Projetou e aprofundou aspetos muito relevantes da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida.



e) Segurança demonstrada na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas. -----



Classificação	Fundamentação para a classificação
4,00	Não demonstrou Segurança na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida.
8,00	Revelou alguma dificuldade na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida.
12,00	Conseguiu procurar de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. Resolveu casos práticos que lhe foram colocados, adotando em regra a situação mais conveniente para o serviço.
16,00	Conseguiu encontrar soluções práticas perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. Resolveu casos práticos que lhe foram colocados, adotando sempre a situação mais conveniente para o serviço.
20,00	Encontrou sempre as soluções mais práticas perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. Resolveu casos práticos que lhe foram colocados, adotando sempre a situação mais conveniente e correta para o serviço.

2.3. Classificação final (CF): -----

2.3.1. Para os/as candidatos/as a que sejam aplicados os métodos PC, AP, AC e EAC: -----

$$----- CF = (PC*40\%) + (AC*30\%) + (EAC*30\%) -----$$

2.3.2. Para os/as candidatos/as a que sejam aplicados os métodos AC e EAC: -----

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

3. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante nesta publicitação, quanto aos facultativos. -----

4. É excluído do procedimento concursal o/a candidato/a: -----

a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----

b) Que tenha obtido uma menção de Não Apto/a num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

5. Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas. -----

6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

7. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com grau de incapacidade por deficiência igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos nesta condição devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e, caso aplicável, os meios de comunicação/expressão especiais que precisam de utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado. -----

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai assinada nos termos legais. -----

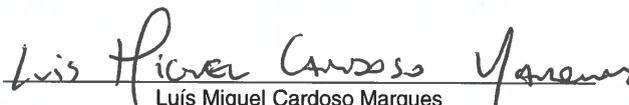
Presidente do Júri


Albano José da Costa Azevedo
Técnico Superior

1.º Vogal Efetivo


Vanessa Rita Soares Delgado
Técnica Superior

2.º Vogal Efetivo


Luís Miguel Cardoso Marques
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação



Anexo único

Matérias e legislação sobre a qual incidirá a prova de conhecimentos

Matérias:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Conceitos básicos de redes;
- Noções de ferramentas de produtividade e correio eletrónico;
- Administração de Sites e Sistemas de correio eletrónico;
- Sistemas operativos;
- Arquitetura de Computadores;
- Conhecimentos sobre instalação e configuração de Windows Server e serviços como Active directory, DHCP e DNS;
- Conceitos de Base de Dados;
- Organização e salvaguarda da informação;
- Noções de privacidade e segurança de sistemas e dados;

Legislação (na redação atual):

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, d 22 de fevereiro, na sua atual redação);
- Orgânica dos Serviços Sociais da PSP (Decreto-Lei n.º 42794, de 31 de dezembro);
- Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto);
- Regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o

- cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação (Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro);
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
 - Lei 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do citado Regulamento (UE) 2016/679;
 - Decreto-Lei 83/2018, de 19 de out., que define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (EU) 2016/2102;
 - Decreto-Lei 65/2021, de 30 de julho, que regulamenta a Lei 46/2018, de 13 de agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Segurança no Ciberespaço (RJSC);
 - Lei do Cibercrime (Lei n.º 109/2009, de 15/09).