



Handwritten signature and date: 17/1

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 17/01/2025, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dois (2) postos de trabalho** na carreira/categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dr. George Ferreira Araújo, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação;
- **Vogais Efetivos:** Dr. Francisco José Pereira de Oliveira Costa, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora de Departamento de Administração Geral;
- **Vogais Suplentes:** Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Dr. Sérgio Ferreira Araújo, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, e a caracterização do posto de trabalho.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Caraterização do posto de trabalho:

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, nomeadamente:

- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação;
- Gestão e/ou participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação;
- Planeamento, coordenação e 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;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representação do órgão ou serviço em matérias relacionadas com sistemas e tecnologias de informação tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

2. Requisitos obrigatórios de admissão:

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

2.1. Requisitos gerais:

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço (Município de Barcelos) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

2.2. Requisitos Especiais de Admissão (fator eliminatório):

O candidato deverá ser detentor de formação específica em Cibersegurança (horas mínimas de formação – 100 h).

3. Descrição da Habilitação:

Licenciatura que corresponda às formações que se inserem enquanto principal ou secundária, na área de estudo n.º 48 Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, sob pena de exclusão, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

4. Métodos de Seleção

- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação. Estes métodos serão complementados pelo método de seleção facultativo **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, utilizado de acordo com o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 18.º da Portaria.
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

4.1. Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração máxima de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais simples e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia:

Parte Geral:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada;
- Livro I, Título II, Capítulo I, Secção II, Subsecção IV (Parentalidade) do Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada.

Parte Específica:

- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto (Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço - RJSC);
- Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho (Regulamentação do RJSC);
- Regulamento n.º 183/2022 do Centro Nacional de Cibersegurança (Instrução técnica);



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

- Aviso n.º 1517/2024 do Centro Nacional de Cibersegurança, com o projeto de regulamento relativo à implementação do regime jurídico da segurança do ciberespaço nas entidades da Administração Pública;
- Diretiva (UE) 2022/2555 que estabelece medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de cibersegurança na União, com vista a melhorar o funcionamento do mercado interno (Diretiva NIS 2);
- Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança - QNRSC (CNCS, 2019);
- Quadro de Avaliação de Capacidades de Cibersegurança – QACC (CNCS, 2020);
- Guia para Gestão dos Riscos em matérias de Segurança da Informação e Cibersegurança (CNCS, v1.1 dezembro 2022);
- Proposta de lei de autorização legislativa para aprovação do novo Regime Jurídico da Cibersegurança, que transpõe a Diretiva (UE) 2022/2555, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro, mais conhecida como “Diretiva NIS 2”, destinada a garantir um elevado nível comum de cibersegurança em toda a União Europeia.

A prova de conhecimentos é de carácter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

4.2. Avaliação Psicológica

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções de Apto e Não Apto, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

4.3. Avaliação Curricular (AC)

Neste método será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$



Desempenho excelente	20 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores

* Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato desde que comprovado: 10 Valores

4.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão do conhecimento;
- Comunicação;
- Organização, planeamento e gestão de projetos.

5. Aplicação dos métodos de seleção:

De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será **faseada** da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.



[Handwritten signature]

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, relacionada com a área funcional a concurso:

Doutoramento	20 Valores
Mestrado	19 Valores
Licenciatura pré-Bolonha / Mestrado Integrado	18 Valores
Licenciatura pré-Bolonha + Especialização / Pós-Graduação	17 Valores
Licenciatura Pós-Bolonha	16 Valores

b) **Formação Profissional (FP):** neste parâmetro serão consideradas as ações de formação, cursos, formações breves, workshops, seminários, colóquios, encontros, jornadas, simpósios e outras ações de igual natureza, desde que sejam comprovadas documentalmente, e relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, nos **últimos 5 anos**, atribuindo-se a seguinte valoração:

> 300 horas de formação relevante	20 Valores
> 250 e ≤ 300 horas de formação relevante	18 Valores
> 200 e ≤ 250 horas de formação relevante	16 Valores
> 150 e ≤ 200 horas de formação relevante	14 Valores
> 100 e ≤ 150 horas de formação relevante	12 Valores
≤ 100 horas de formação relevante	10 Valores
Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, não será considerado.*

c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 16	20 valores
De 15 a 16 anos	16 Valores
De 13 a 14 anos	14 Valores
De 11 a 12 anos	12 Valores
De 8 a 10 anos	10 Valores
< 8 anos	0 Valores

d) **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:



Handwritten signature and initials

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

6. Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

OF=70% \times PC+30% \times EAC e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70% \times AC+30% \times EAC**

7. Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, sendo a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.

8. Valoração dos métodos de seleção

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

- Na Prova de conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções de *Apto* e *Não Apto*.

9. Critérios de desempate

Em situações de **igualdade de valoração**, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida referente à parte específica do método de seleção **Prova Teórica Escrita de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP;
- c) Maior número de horas de formação na área de informática;
- d) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura (para todos os candidatos).



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

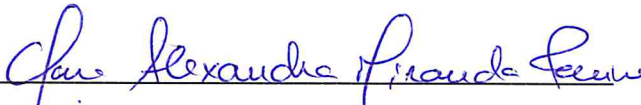
O JÚRI,



(Dr. George Ferreira Araújo)



(Dr. Francisco José Pereira de Oliveira Costa)



(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)