



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

**ATA N.º 1/2024**

Aos 14 dias de março de 2024, pelas 16:00 horas, no edifício sede do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, reuniu o Júri designado à realização do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação para a Direção de serviços de administração geral, estando presente na qualidade de presidente do júri, a Diretora dos Serviços de Administração Geral, licenciada Maria Argentina Amiano Marques, o Administrador do Supremo Tribunal Administrativo, licenciado Rogério Paulo Martins Pereira na qualidade de 1.º Vogal, e o Chefe da Divisão de Documentação e Informação Jurídica do Conselho Superior de Magistratura, licenciado Diogo Gustavo Henrique Mourão Salvador, na qualidade de 2.º Vogal.

O júri, nesta data, composto pelo seu Presidente e Vogais efetivos, procedeu à definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção a utilizar e respetivas fórmulas classificativas.

**1. MÉTODOS DE SELECCÃO:**

Atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei.

Face ao exposto, e nos termos da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP e do n.º 1 do artigo 5.º e n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, propõe-se que sejam adotados os seguintes métodos de seleção:

a) Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente, antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o método de seleção obrigatório a utilizar é a **Avaliação Curricular (AC)**;



S. R

## Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

b) Para os restantes candidatos o método de seleção obrigatório a utilizar é a Prova de Conhecimentos (PC), a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função;

c) Para os candidatos aprovados em um dos métodos de seleção obrigatórios anteriormente referidos será ainda aplicado como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Os métodos de seleção adotados e respetivas ponderações serão os seguintes:

- Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos – 70%;
- Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

### **1.1 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- a) A habilitação académica;
- 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 o grau de complexidade das mesmas;



S. R

## Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

d) Avaliação de desempenho referente aos últimos dois ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + FP + 5 \times ESP + AD)}{8}$$

8

Em que:

AC – Avaliação Curricular.

HA – Habilitação Académica.

FP – Formação Profissional.

ESP – Experiência Profissional.

AD – Avaliação do Desempenho.

Em que:

### a) **Habilitação Académica (HA)**

Certificada pela entidade competente, será avaliada a titularidade de licenciatura numa das áreas definidas neste procedimento e será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura na área de Informática (CNAEF 480, 481, 482, 489) pré Bolonha e pós Bolonha – 14 valores

- Mestrado na área de Informática, Gestão ou outras áreas conexas – 16 valores

- Doutoramento área de Informática, Gestão ou outras áreas conexas – 20 valores

### b) **Formação Profissional (FP)**

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas nos últimos três anos, no âmbito da informática, sistemas, gestão ou outras áreas conexas, frequentadas até à data de abertura do presente procedimento e desde



S. R

## Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios tendo em conta o número total de horas:

- i) Sem formação profissional — 0 valores
- ii) Com Formação profissional:
  - até 2 dias (ou até 14h) — 8 valores.
  - mais que 2 dias e até uma semana (ou mais de 14h e até 35h) — 12 valores.
  - mais que uma semana e até duas semanas (ou mais de 35 h até 70 h) — 16 valores.
  - mais que 2 semanas (ou mais de 70h) — 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

### **c) Experiência Profissional (EP)**

É o fator que pondera o desempenho efetivo de funções, o qual será aferido tendo como medida de referência o trabalho desenvolvido em função da sua natureza, conteúdo e complexidade, devidamente evidenciado no curriculum e ponderada nos seguintes termos:

<i>Exercício de funções que evidenciem elevada experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	20
<i>Exercício de funções que evidenciem muito boa experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	16
<i>Exercício de funções que evidenciem boa experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	12
<i>Exercício de funções que evidenciem suficiente experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	10
<i>Exercício de funções que evidenciem pouca experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	5
<i>Exercício de funções que evidenciem falta de experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	0

Tendo por referência as exigências para o posto de trabalho em causa o júri deliberou atribuir à experiência profissional uma valoração particularmente relevante.

#### **d) Avaliação de Desempenho (AD)**

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- i) O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- ii) Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio, será atribuída a nota de 10 valores



## Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

### 1.2 PROVA DE CONHECIMENTOS

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar.

A prova de conhecimentos será escrita, é de realização individual e efetuada em suporte de papel, sem consulta de legislação e com a duração de 60 minutos, com tolerância de 10 minutos para a entrada na sala. Não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático, incluindo telemóveis.

O júri procedeu à elaboração da Prova de conhecimentos e da sua correção, durante o decurso da presente reunião, documentos que se encontram em anexo e são parte integrante da presente ata (Anexo I).

Caso se verifique a consulta ao processo de concurso, antes da aplicação deste método de seleção - prova escrita de conhecimentos, por parte dos candidatos admitidos, o júri procederá à retirada do exemplar da prova e respetiva correção da mesma.

Mais foi deliberado que os candidatos deverão ser portadores, no dia da realização deste método, de Cartão de Cidadão, ou outro documento de identificação válido, com fotografia, sob pena de não poderem realizar a prova.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Mais deliberou o júri que as áreas temáticas da prova de conhecimentos incidirão sobre a bibliografia e a legislação que a seguir se identificam:

#### a) Bibliografia

Princípios Éticos da Administração Pública (disponíveis no sítio da DGAEP, em [www.dgaep.gov.pt](http://www.dgaep.gov.pt));

Tanenbaum, Andrew S. 2001. *Modern Operating Systems (second edition)*. Prentice-Hall.

Silberchatz, Abraham, & Galvin, Peter. 1997. *Operating System Concepts (fifth edition)*. John Wiley & Sons, Inc;



## Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

J.A. Marques, P. Ferreira, C. Ribeiro, L. Veiga, R. Rodrigues. 2009. Sistemas Operativos. FCA - Editora de Informática;

Burns, A., & Wellings, A. 2001. Real-Time Systems and Programming Languages (third edition). Addison-Wesley Publishers Ltd;

Tanenbaum, Andrew S., & Woodhull, Albert S. 1997. Operating Systems: Design and Implementation (second edition). Prentice-Hall International, Inc;

Programação em Python: Introdução à programação com múltiplos paradigmas: João P. Martins 2013 IST Press.

### **b) Legislação**

Lei da Proteção de Dados Pessoais (transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva n.º 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados), Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, na sua versão atual — Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas; Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro — Aprova a Lei do Cibercrime, transpondo para a ordem jurídica interna a Decisão Quadro n.º 2005/222/JAI, do Conselho, de 24 de fevereiro, relativa a ataques contra sistemas de informação, e adapta o direito interno à Convenção sobre Cibercrime do Conselho da Europa;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2007, de 2 de outubro — Estabelece as orientações relativas à acessibilidade pelos cidadãos com necessidades especiais aos sítios da Internet do Governo e dos serviços e organismos públicos da administração central; Decreto-Lei n.º 62/2003, de 3 de abril — Altera o Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de agosto, que aprova o regime jurídico dos documentos eletrónicos e da assinatura digital; Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, com a redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro — Regula o dever de informação e a emissão de parecer prévio relativos à aquisição de bens e à prestação de serviços no domínio das tecnologias de informação e comunicação;



## Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de fevereiro — Aprova as linhas gerais do plano global estratégico de racionalização e redução de custos com as TIC na Administração Pública.

### **2. MÉTODO DE SELECÇÃO COMPLEMENTAR**

Na **entrevista profissional** pretende o júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, valorando-se cada um dos fatores a seguir identificados com a pontuação de 0 a 20 valores, resultando a classificação da entrevista profissional de seleção da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação (considerada até às centésimas), sendo aplicada a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\text{CA} + \text{AT} + \text{EFV}}{3}$$

3

Em que:

EPS – Entrevista profissional de seleção.

CA – Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso.

AT – Atitude.

EFV – Expressão e fluência verbais.

#### **2.1 Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso (CA)**

Avalia o nível de conhecimentos adequados do candidato para o exercício de funções inerentes ao posto de trabalho:

- i) Ausência de conhecimentos - Insuficiente (0 valores)
- ii) Poucos conhecimentos - Reduzido (8 valores)
- iii) Bons conhecimentos - Suficiente (12 valores)



- iv) Muito bons conhecimentos - Bom (16 valores)
- v) Excelentes conhecimentos - Elevado (20 valores).

### **2.2. Atitude (AT)**

Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, motivação, apresentação e confiança:

- i) Atitude desadequada - Insuficiente (0 valores)
- ii) Atitude pouco adequada - Reduzido (8 valores)
- iii) Atitude adequada - Suficiente (12 valores)
- iv) Atitude muito adequada - Bom (16 valores)
- v) Atitude Excelente - Elevado (20 valores).

### **2.3. Expressão e fluência verbais (EFV)**

Avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade de rapidez e raciocínio:

- i) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação - Insuficiente (0 valores)
- ii) Pouca capacidade de expressão comunicação ou interpretação - Reduzido (8 valores)
- iii) Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Suficiente (12 valores)
- iv) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Bom (16 valores)
- v) Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Elevado (20 valores).



Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

**3. ORDENAÇÃO FINAL**

A valoração final e a respetiva ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores (considerada até às centésimas), em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC/PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

VF— Valoração Final.

AC/PC — Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

**4. CRITÉRIOS DE DESEMPATE**

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- i) Maior classificação na Entrevista Profissional;
- ii) Número de anos de experiência profissional, nomeadamente na área a concurso.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os elementos do Júri presentes.

Lisboa, 14 de março de 2024.



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

O Júri

Maria Argentina Amiano Marques

Rogério Paulo Martins Pereira

Diogo Gustavo Henrique Mourão Salvador