Ata n.º 1

Aos décimo segundo dia do mês de janeiro de 2022, pelas quinze horas, reuniu, nas instalações da sede do Conselho Superior da Magistratura, sito na Rua Duque de Palmela, n.º 23, 1250-097 Lisboa, o júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados da carreira (não revista) de informática, sendo 1 (um) posto de trabalho atinente à carreira de especialista de informática, da categoria de especialista de informática do grau 1, nível 2, e 1 (um) posto de trabalho atinente à carreira de técnico de informática, da categoria de técnico de informática do grau 1, nível 1, do mapa de pessoal do Conselho Superior da Magistratura (CSM) para 2021, para a Divisão de Documentação e Informação Jurídica (DDIJ), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O júri tem a seguinte composição:

PRESIDENTE	Vítor Miguel de Almeida Fernandes – Chefe de Divisão da DDIJ, Especialista de Informática
1º VOGAL EFETIVO	Maria Angelina Araújo de Morais Castro – Diretora de Serviços da DSAF, que substitui o Presidente do Júri nas suas ausências e impedimentos
2º VOGAL EFETIVO	André Miguel Paços e Sousa – Especialista de Informática da DDIJ

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 assim como à elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal o qual faz parte integrante da presente ata, conforme se apresenta em anexo, **(Anexo I).**

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão os previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, adiante designada "Portaria" e os estabelecidos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), com aplicação da seguinte forma, ou seja:

a) Avaliação curricular (AC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividades;

b) Prova escrita de conhecimentos (PEC), para os restantes.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos abrangidos pelo disposto no n.º 2 do mesmo artigo podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da prova de conhecimentos em substituição da avaliação curricular.

Nos termos do disposto na alínea *a*) do artigo 6.º da Portaria, é utilizada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método facultativo ou complementar.

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

I. **Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções correspondentes à caraterização do posto de trabalho a ocupar.

A prova de conhecimentos será escrita de realização individual, de natureza teórica, 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 II).**

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:

Bibliografia:

- Princípios Éticos da Administração Pública (disponíveis no sítio da DGAEP, em 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;
- 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.
- HTML5 — https://developer.mozilla.org/en -US/docs/Web/Guide/HTML/HTML5
- Javascript — https://developer.mozilla.org/en -US/docs/Web/JavaScript
- CSS — https://developer.mozilla.org/en -US/docs/Web/CSS
- Python — https://www.python.org/doc/
- VB.Net — https://docs.microsoft.com/en -us/dotnet/visual -basic/
- C — https://docs.microsoft.com/en -us/cpp/c -language/?view=msvc -160
- PHP — Versão online: https://www.php.net/manual/en/ Versão offline: https://www.php.net/distributions/manual/php_manual_en.chm (Após fazer download, tem de ir ao Explorador do Windows, clicar com a tecla direita do rato sobre o ficheiro descarregado, selecionar "Propriedades", depois clicar na opção "Desbloquear" ou em inglês "Unblock", clicar no botão "Ok" e depois abrir o ficheiro).
- MySQL 5.6 Reference Manual — https://downloads.mysql.com/docs/refman-5.6 -en.a4.pdf
- PostgreSQL — https://www.postgresql.org/docs/
- Computer Networking: Principles, Protocols and Practice Release 0.25 — https://resources.saylor.org/wwwresources/archived/site/wp-content/uploads/2012/02/Computer-Networking-Principles-Bonaventure-1-30-31-OTC1.pdf

Legislação:

- Lei n.º 36/2007, de 14 de agosto - Aprova o regime de organização e funcionamento do Conselho Superior da Magistratura;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual - 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 redação 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;
- 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.

II. **A avaliação curricular (AC)** - 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 do desempenho obtida.

Com base na apreciação do respetivo currículo profissional serão ponderados os fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte, sendo a avaliação dos candidatos obtida na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9, 5 valores:

$$AC = \frac{2\,(HA) + 2\,(FP) + 5\,(EP) + 1(AD)}{10}$$

Em que:

HA = Habilitação Académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

A avaliação da titularidade do nível habilitacional corresponderá à seguinte graduação:

a. Ref.ª A - Especialista de Informática: Habilitado com licenciatura no domínio da informática, na área da engenharia de software – 18 valores; Mestrado no domínio da informática, na área da engenharia de software – 19 e Doutoramento no domínio da informática, na área da engenharia

de software – 20 valores, desde que tenha relevância na área para o qual o procedimento concursal foi aberto;

b. Ref.ª B - Técnico de Informática: Detentores com o 12.º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática. O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores, independentemente das habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

Não é admitido a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente dois.**

FP = Formação Profissional, em que se ponderam as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar;

Neste fator será atribuída uma valorização mínima de 10 (dez) valores, correspondente à formação profissional adquirida no exercício das funções, completada até um máximo de vinte valores, sendo atribuída a cada ação, conforme a sua duração, a seguinte valoração:

a) até catorze horas – meio valor/cada ação;
b) mais de catorze horas e até trinta e cinco horas – um valor/cada ação;
c) mais de trinta e cinco horas e até cento e quarenta horas – dois valores/cada ação;
d) mais de cento e quarenta horas e até setecentas horas – três valores/cada ação;
e) mais de setecentas horas – cinco valores/cada ação.

A participação em conferências, workshops, seminários e congressos, são valorados como ações de formação, de acordo com a valoração *supra* referida.

Apenas é considerada a formação que seja devidamente comprovada e adquirida nos últimos 5 (cinco) anos, não sendo consideradas as ações de formação fora do âmbito do presente procedimento concursal.

Não serão valoradas as ações de formação que não mencionem a sua duração.

A avaliação deste fator será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{FP = [10 + a) + b) + c) + d) + e)] * 2 \leq 20 \text{ valores}}$$

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente dois.**

(EP) = Experiência Profissional, em que se pondera o percurso profissional, relevância da experiência adquirida face ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade das mesmas.

Para a quantificação da experiência profissional serão avaliadas as atividades profissionais relevantes para os postos de trabalho a concurso, desempenhadas pelos candidatos, constantes do *curriculum vitae*, nomeadamente:

a) **Ref.ª A - Especialista de Informática:**
   i. Analisar os requisitos e proceder à conceção lógica dos sistemas de informação;
   ii. Projetar, desenvolver e documentar as aplicações e programas informáticos;
   iii. Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicacionais;
   iv. Elaborar rotinas e programas utilitários e definir procedimentos de uso geral;
   v. Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na operação dos sistemas aplicacionais e produtos de microinformática e na programação de procedimentos de interrogação de ficheiros e bases de dados;
   vi. Gestão de equipas.

b) **Ref.ª B - Técnico de informática:**
   i. Projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas;
   ii. Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicacionais disponíveis no mercado;
   iii. Elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base;
   iv. Desenvolver e efetuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações;
   v. Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados.

Será atribuída uma valoração mínima de dez valores, sendo majorado pelos anos de experiência profissional detida de acordo com a seguinte valoração:

- Até 1 ano de experiência – 1 valor
- Superior a 1 ano de experiência e até 4 anos de experiência – 2 valores
- Superior a 4 anos de experiência – 3 valores

A avaliação deste fator será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{EP = [10 + a) + b) + c)] * 5 \leq 20 \text{ valores}}$$

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente cinco**.

(AD) = Avaliação de desempenho, em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 (três) anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho.

Foi deliberado que este fator será obtido através da média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação de desempenho dos 3 (três) últimos anos, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = [(A1 + A2 + A3)/ 3]/5 \times 20$$

Quando o candidato não tiver sido avaliado em qualquer dos anos, o júri considerará como tendo sido atribuída a avaliação de desempenho correspondente à menção qualitativa de "Adequado" e quantitativa de 3,000, nos termos da alínea *c)* do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Para efeitos de avaliação foi elaborada a FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR, que se encontra em anexo à presente ata a qual é parte integrante **(Anexo III).**

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção avaliação curricular ou prova de conhecimentos, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR

A entrevista profissional de seleção (EPS) - com a duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos, tendo sido deliberado avaliar os seguintes fatores:

- Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)

  Elevado – 20 valores: Analisa profundamente todas as situações problemáticas, concebendo métodos e desenhando ferramentas que possibilitem a previsão da sua evolução e a sua resolução;

  Bom – 16 valores: Contempla todos os vetores de determinado problema e as suas relações, tendo capacidade de avaliar os prós e contras de determinadas soluções;

Suficiente – 12 valores: Analisa os problemas e esforça-se na sua resolução, procurando prever consequências mas sem pesquisar informação prévia de situações semelhantes;

Reduzido – 8 valores: Presta atenção aos elementos que mais se destacam. Não determina causas e/ou consequências;

Insuficiente – 4 valores: Sem expressão.

- Motivação Profissional (MP)

Elevado – 20 valores: Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstra ter equacionado possibilidades de evolução;

Bom – 16 valores: Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação e demonstra ter equacionado já algumas possibilidades de evolução;

Suficiente – 12 valores: Empenho satisfatório na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente o posto de trabalho.

Reduzido – 8 valores: Fraco empenhamento e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional;

Insuficiente – 4 valores: Insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas ao posto de trabalho.

- Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

Elevado – 20 valores: Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;

Bom – 16 valores: Expressão fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção das frases;

Suficiente – 12 valores: Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores: Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores: Sem expressão.

- Relacionamento Interpessoal (RI)

Elevado – 20 valores: Relaciona-se e gere relacionamentos mesmo em tempos de crise e de dificuldade e trabalha de forma a potenciar sinergias;

Bom – 16 valores: Procura soluções de consenso e estabelece relações eficazes. Através do relacionamento social consegue alcançar objetivos profissionais;

Suficiente – 12 valores: Cria empatia e é capaz de manter uma rede de contatos que facilitem a consecução de objetivos;

Reduzido – 8 valores: Melhora e fortalece as suas relações amigáveis com os outros;

Insuficiente – 4 valores: Evita interações sociais.

Para a EPS foi elaborada uma ficha individual, que se encontra em anexo (**Anexo IV**) que constitui parte integrante da presente ata.

Posteriormente, será formulado pelo júri um conjunto de perguntas para aplicar no dia da realização da entrevista profissional de seleção que constará na ficha *supra* indicada e num guião a elaborar pelo júri.
A avaliação de cada fator será obtida por votação nominal e por maioria.
A classificação final será obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

EPS = (AISC + MP +CEFV +RI) /4

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método da entrevista profissional de seleção, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A Classificação Final (CF) e a ordenação dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

CF= 0,7 (PC) + 0,3 (EPS)

Onde:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou alternativamente:

CF= 0,7 (AC) + 0,3 (EPS)

Onde:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para a classificação final de cada candidato foi elaborada uma **Ficha de Apuramento da Classificação Final**, que se encontra em anexo à presente ata, **(Anexo V)**, e constitui parte integrante da presente ata.

Mais foi deliberado pelo júri que:

- Em caso de igualdade de classificação, têm preferência na ordenação a forma prevista no artigo 27.º da Portaria;
- A notificação e exclusão dos candidatos ocorrerão, sempre, por correio eletrónico, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria;
- A lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações do Conselho Superior da Magistratura, disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente,

Os Vogais,