

**Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação para exercer funções na Área de Serviços e Servidores da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa**

**ATA 1**

Ao oitavo dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas oito horas reuniu nas instalações da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (Ciências ULisboa), o júri, designado pelo Diretor da Ciências ULisboa, do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do mapa de pessoal não docente e não investigador da Ciências ULisboa para exercício de funções na Área de Serviços e Servidores, na sequência do despacho autorizador de 03 de abril de 2025.

O júri, constituído por Susana Bela Vinhas Pereira, que preside, pelo 1.º Vogal Efetivo, Paulo Jorge Tavares Bastos e pelo 2.º Vogal Efetivo, Anabela de Almeida Pereira, reuniu para, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (de ora em diante designada por Portaria), elaborar o aviso de abertura (anexo I) e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento concursal comum, propondo a seguinte ordem de trabalhos, a qual foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais, específicos e preferenciais para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências.
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:
  - Prova de Conhecimentos (PC);
  - Avaliação Psicológica (AP);
  - Avaliação Curricular (AC);
  - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
3. Aprovação do aviso de abertura, do modelo da prova de conhecimentos, da grelha de avaliação curricular e da grelha da entrevista de avaliação de competências.

**1. Definição dos requisitos gerais, específicos e preferenciais para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:**

Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (de ora em diante designada por LTFP).

No que se refere à definição de requisitos específicos e preferenciais para o posto de trabalho, o júri deliberou por unanimidade:

**1.1 Requisitos específicos (obrigatórios):**

Titularidade de licenciatura ou equiparado a licenciado ou grau académico superior numa das áreas CNAEF com os códigos 480 e 481, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP e nos termos do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 88/2023. No caso de o grau ter sido obtido numa instituição



estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação em vigor à data da candidatura.

#### 1.2 Requisitos preferenciais:

- Experiência em Administração de sistemas Linux/Windows;
- Experiência com tecnologias de código aberto;
- Conhecimentos em bases de dados SQL (MS SQL Server, MySQL/Maria DB, ...);
- Conhecimentos de serviços de e-mail (Exchange, Postfix, Sendmail, ...);
- Experiência de utilização de ferramentas devOps (Ansible) e automatização de tarefas, incluindo linguagens de scripting (PowerShell, bash);
- Conhecimentos de monitorização de sistemas e redes;
- Capacidade de trabalhar sob pressão, em equipa e de gerir múltiplas atividades;
- Capacidade de resolução autónoma de problemas e de comunicação eficaz com o público.

## 2. Métodos de seleção: Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção

Relativamente aos métodos de seleção a aplicar, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, serão adotados os seguintes métodos de seleção:
  - Prova de Conhecimentos (PC);
  - Avaliação Psicológica (AP); e
  - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:
  - Avaliação Curricular (AC); e
  - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

De seguida, o júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

### 2.1 Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como aferir o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo constituída por três blocos de questões:

- i. um bloco de 3 (três) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos gerais relativos à orgânica e funcionamento da Universidade de Lisboa e da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- ii. um bloco de 3 (três) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos gerais relativos à Administração Pública;



iii. um bloco de 34 (trinta e quatro) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,5 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos específicos da atividade para que é aberto o concurso, e que a seguir se indicam:

- Linguagens e ferramentas de administração de sistemas Linux e Windows
- Protocolos e tecnologias de armazenamento de dados
- Componentes e gestão de centros de dados.

A prova de conhecimentos é escrita, de natureza teórica e de realização individual, efetuada numa só fase, em suporte de papel. Será constituída por questões de escolha múltipla e terá a duração de 60 minutos, sem possibilidade de consulta da bibliografia/legislação indicada. Versará sobre os temas a que se reportam a documentação e diplomas que se seguem, bem como sobre as alterações legislativas ou regulamentares que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova, cuja bibliografia/legislação é a seguinte:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Despacho Normativo n.º 14/2019, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 90, de 10 de maio, na sua redação atual - Estatutos da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 11913/2021, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 233, de 02 de dezembro, na sua redação atual - Estatutos da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 602/2022, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 10, de 14 de janeiro - Regulamento Orgânico da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo - do artigo 3.º ao artigo 19.º; do artigo 86.º ao artigo 88.º; do artigo 139.º ao artigo 142.º; do artigo 148.º ao artigo 154.º; do artigo 155.º ao artigo 160.º.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - do artigo 1.º ao artigo 14.º. Do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: do artigo 17.º ao artigo 24.º; do artigo 28.º ao artigo 73.º; do artigo 84.º ao artigo 105.º; do artigo 108.º ao artigo 171.º; do artigo 176.º ao artigo 228.º; do artigo 278.º ao artigo 283.º; artigo 291.º; do artigo 303.º ao artigo 310.º;
- Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código de Trabalho - do artigo 33.º ao artigo 65.º; do artigo 89.º ao artigo 96.º;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública.
- Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - Estabelece o 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.

Bibliografia/legislação específica:

- Verma, Dinesh Chandra. Principles of Computer Systems and Network Management. 2009. Springer. ISBN: 978-0-387-89008-1 ;



- UNIX and Linux System Administration Handbook, Addison-Wesley Professional; 5th edition (August 8, 2017), ISBN-10: 0134277554, ISBN-13 : 978-0134277554;
- Ansible - <https://docs.ansible.com/> ;
- Exchange 2019 - <https://learn.microsoft.com/en-us/exchange/exchange-server?view=exchserver-2019> ;
- Windows Server - <https://learn.microsoft.com/en-us/windows-server/> ;
- Bind9 - <https://bind9.readthedocs.io/> ;
- Páginas que estejam na estrutura do Apoio Informático de Ciências: <https://ciencias.ulisboa.pt/pt/dsi> .

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 70% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo expressa até às centésimas, com carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores, ou que não compareçam à mesma. Em conformidade, o júri elaborou o modelo da prova de conhecimentos, o qual se encontra em anexo II à presente ata, da qual faz parte integrante.

## 2.2 Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, 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 e Não Apto, tendo carácter eliminatório para os candidatos cuja avaliação recaia nesta última, ou que não compareçam à mesma.

## 2.3 Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a saber:

**Orientação para o serviço público (OSP):** Atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo.

**Análise crítica e resolução de problemas (ACRP):** Recolhe, interpreta e compreende informação relacionada com a atividade, estabelece relações e tira conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipa e sinaliza problemas, utiliza processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorre a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

**Gestão do conhecimento (GC):** Adquire, atualiza e aplica o conhecimento, partilha o conhecimento e garante a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

**Iniciativa (I):** Age proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervém com autonomia em contextos críticos, realiza atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de

facilitar a resolução de problemas, procura soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atua com prontidão perante as solicitações da Organização.

**Inteligência emocional (IE):** Gere as emoções, mostra empatia e sensibilidade às emoções dos outros e toma decisões equilibradas e refletidas.

#### **Fórmula classificativa da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A entrevista de avaliação de competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores, ou que não compareçam à mesma e tem uma ponderação de 30% na Classificação Final (CF), sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri:

$$EAC = (OSP + ACRP + GC + I + IE)/5$$

Em conformidade, o júri elaborou a grelha para a realização da entrevista de avaliação de competências, a qual se encontra em anexo III à presente ata, da qual faz parte integrante.

#### **2.4 Avaliação Curricular**

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação (HA);
- b) A formação profissional (FP);
- c) A experiência profissional (EP);
- d) Avaliação do desempenho (AD).

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

**Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)** - Neste parâmetro será apreciada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

| <b>Habilitações académicas</b> | <b>Pontuação</b> |
|--------------------------------|------------------|
| Licenciatura ou Mestrado       | 16 valores       |
| Doutoramento                   | 20 valores       |

**Formação profissional (FP)** - Neste parâmetro será ponderada a participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato, relacionadas com as áreas de atuação do lugar

posto a concurso, realizada nos últimos 5 (cinco) anos, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis.

Este item será valorado até um máximo de 20 (vinte) valores, sendo a valorização atribuída por cada frequência, de acordo com o seguinte:

| Tipo de formação (em função do lugar a prover e considerando o período de tempo de 5 anos) | Duração da formação |                          |            |
|--|---------------------|--------------------------|------------|
|  | <= 12 horas         | > 12 horas e <= 30 horas | > 30 horas |
| <b>Com interesse específico</b>  | 2 valores           | 4 valores                | 6 valores  |
| <b>Com interesse complementar</b>  | 1 valor             | 2 valores                | 3 valores  |

- Serão consideradas ações “com interesse específico”, as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações “com interesse complementar”, as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item “com interesse complementar”.

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente certificados e comprovados no processo de candidatura submetido e cuja atualidade seja considerada (últimos 5 anos).

**Experiência profissional (EP)** - Será avaliado o exercício das funções que se considera contribuir para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, de acordo com as seguintes valorações:

|  | Com experiência |
|--|-----------------|
| <b>Experiência profissional inferior a 3 anos</b>  | 10 valores      |
| <b>Experiência profissional entre 3 e 5 anos</b>   | 15 valores      |
| <b>Experiência profissional por mais de 5 anos</b> | 20 valores      |

A experiência profissional na área de atuação é valorizada pelas atividades desenvolvidas de acordo com:

- Experiência em Administração de sistemas Linux/Windows;
- Experiência com tecnologias de código aberto;

- Conhecimentos em bases de dados SQL (MS SQL Server, MySQL/Maria DB, ...);
- Conhecimentos de serviços de e-mail (Exchange, Postfix, Sendmail, ...);
- Experiência de utilização de ferramentas devOps (Ansible) e automatização de tarefas, incluindo linguagens de scripting (PowerShell, bash);
- Conhecimentos de monitorização de sistemas e redes;
- Capacidade de trabalhar sob pressão, em equipa e de gerir múltiplas atividades;
- Capacidade de resolução autónoma de problemas e de comunicação eficaz com o público.

**Avaliação do desempenho (AD)** - Neste parâmetro será considerada a avaliação final do desempenho do candidato, referente ao último biénio, de acordo com as seguintes valorações:

| <b>Avaliação final no último biénio</b> | <b>Pontuação</b> |
|---|------------------|
| Desempenho excelente                    | 20 valores       |
| Desempenho muito bom                    | 17 valores       |
| Desempenho bom                          | 14 valores       |
| Desempenho regular                      | 10 valores       |
| Desempenho inadequado                   | 0 valores        |
| Sem avaliação de desempenho             | 10 valores       |

### **Fórmula classificativa da avaliação curricular (AC)**

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e tem uma ponderação de 70% na Classificação Final (CF), sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Em conformidade, o júri elaborou a grelha para a realização da Avaliação Curricular, a qual se encontra em anexo IV à presente ata, da qual faz parte integrante.

### **3. Sistema de classificação final**

**3.1** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 do artigo 23.º da Portaria.

**3.2** São excluídos do procedimento os candidatos que: a) obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; b) tenham obtido a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica; c) não compareçam a um dos métodos de seleção.

**3.3** Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria.



**3.4** A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada por encerrada e da mesma lavrada a seguinte ata, que, achada em conformidade, vai ser assinada por todos os presentes.

Júri

Presidente

1.º Vogal Efetivo

(Susana Bela Vinhas Pereira)

(Paulo Jorge Tavares Bastos)

2.º Vogal Efetivo

(Anabela de Almeida Pereira)

Anexos: os mencionados