

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, de grau de complexidade 3, com licenciatura na área de Informática, nos termos do n.º 1 e n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, para o Núcleo de Modernização Administrativa e Gestão de Infraestrutura Tecnológica

Aos vinte e oito dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, via online, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado por deliberação da Câmara Municipal de 05 de junho de 2026, constituído por:

Presidente: Jonhny Martins, da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro;

Vogais efetivos:Luís Filipe Ferreira Moreira Luzes, da Câmara Municipal de Estarreja, e Rosa Maria Cirne de Almeida, da Câmara Municipal da Murtosa, em substituição do 2.º vogal efetivo Nélson Brito, por este se encontrar de férias.

A presente reunião teve por objetivo deliberar sobre os métodos de seleção a aplicar e respetivos critérios, bem como a fixação da ponderação de cada método de seleção, a sua fórmula de classificação final e os parâmetros de avaliação a considerar em cada método.

Aberta a sessão foram tratados pela ordem indicada tendo sido decidido quanto a cada um deles:

1 - Métodos de seleção

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de Setembro, serão adotados os seguintes métodos de seleção :

i) Candidatos sem vínculo ou com vínculo mas sem identidade funcional:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

$CF = (PC \times 100\%) + AP$ (Apto/Não Apto)

ii) Candidatos com vínculo e com identidade funcional:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$

Nos termos a seguir mencionados:

1.1 - Salvo nos casos previstos no ponto 1.2, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo de carácter eliminatório, e com as seguintes ponderações (por força das alterações introduzidas pelo n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro):

a) Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação de 100 %;

b) Avaliação Psicológica (AP) – Apto/Não Apto.

1.1.1 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 100 \%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

1.1.2 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, do seguinte modo:

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 de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os candidatos aprovados serão convocados por conjuntos de 30;

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, ou que tenha obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. Ao abrigo do disposto do n.º 3 do artigo 21.º do mesmo preceito legal, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatória.

A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do concurso e serão excluídos do mesmo.

1.1.3 - Prova de Conhecimentos (PC) – 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 avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será de natureza teórica, assumindo a forma escrita e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A Prova de Conhecimentos será constituída por perguntas de escolha múltipla, incluindo uma questão de desenvolvimento, com duração de 2 horas, sendo permitida a consulta da legislação a seguir mencionada, em formato de papel sem anotações ou comentários:

(1) A prova de Conhecimentos (PC) versará sobre a seguinte legislação e conhecimentos da área da informática:

Legislação

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o seu Anexo I, na atual redação;

Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;

Regulamento 679/2016, de 27 de abril (RGPD), na atual redação; Lei da Proteção de Dados Pessoais – Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;

Procedimento Administrativo - Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Define os princípios gerais de Ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;

Regulamento n.º 183/2022, de 21 de fevereiro de 2022, que configura instrução técnica relativa a comunicações entre as entidades e o Centro Nacional de Cibersegurança;

Regulamento n.º 756/2026, de 22 de junho - regulamento de execução do Regime Jurídico da Cibersegurança, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 125/2025, de 4 de dezembro

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 da informação, bem como o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação

(2) Conhecimentos da área de informática:

Administração de sistemas operativos, Microsoft Windows Server e Active Directory;

Redes Informáticas, topologias e comunicações de dados;

Sistemas de gestão de bases de dados;

Arquitetura e funcionamento de computadores;

Segurança da informação e mecanismos de proteção em redes;

Instalação, configuração e manutenção de hardware e software;

Apoio a utilizadores e gestão de infraestruturas tecnológicas;

Modernização administrativa e serviços digitais na Administração Local.

(3) Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente procedimento até à data da realização da prova de conhecimentos.

(4) Os candidatos serão convocados para a sala 15 minutos antes da hora agendada para a Prova de Conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após o seu início.

(5) Os candidatos só poderão desistir da prova, 10 minutos após o seu início.

(6) Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

(7) Os candidatos admitidos serão convocados por e-mail, nos termos da disposição prevista no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

1.1.4 - Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo I a esta data;

O Método de seleção obrigatório de Avaliação Psicológica, é realizado pela DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público, ou por uma Entidade Especializada, nos termos do disposto no n.º 2 e n.º 3 do artigo 17.º, sendo valorada nos termos do artigo 21.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.2 - Métodos de Seleção Específicos: no caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo do n.º 3 da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 1.1:

a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 50%

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação 50%

1.2.1 – A Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF=(AC \times 50\%)+(EAC \times 50\%)$$

1.2.2 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, do seguinte modo:

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 de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os candidatos aprovados serão convocados por conjuntos de 30;

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. Ao abrigo do disposto do n.º 3 do artigo 21.º do mesmo preceito legal, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatória.

A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do concurso e serão excluídos do mesmo.

1.2.3 – Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Terá ponderação de 50% e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

em que:

HL = Habilitações Literárias - Neste parâmetro será considerada a titularidade de grau académico, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Doutoramento na área para qual o posto de trabalho é provido	20 valores
Mestrado na área para qual o posto de trabalho é provido	18 valores
Licenciatura na área para qual o posto de trabalho é provido	17 valores

FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão consideradas todas as ações de formação, **frequentadas nos últimos 5 anos** na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Valoração	Formação Profissional
4 valores	Até 50 horas de formação
8 valores	Entre 51 e 80 horas de formação
10 valores	Entre 81 e 100 horas de formação
12 valores	Entre 101 e 120 horas de formação
14 valores	Entre 121 e 140 horas de formação
16 valores	Entre 141 e 160 horas de formação
18 valores	Entre 161 e 180 horas de formação
20 valores	Mais de 181 horas de formação

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Duração da ação.

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês, correspondem 140 horas;
- A uma semana, correspondem 35 horas;
- A um dia, correspondem 7 horas;
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

EP = Experiência Profissional - Pondera o desempenho de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto devidamente comprovado.

Experiência Profissional	
Sem experiência	0 valores
Inferiores a 3 anos	4 valores
Entre 3 e 6 anos	8 valores
Entre 6 e 9 anos	10 valores
Entre 9 e 12 anos	12 valores
Entre 12 e 14 anos	14 valores
Entre 14 e 16 anos	16 valores
Entre 16 e 18 anos	18 valores
Mais de 18 anos	20 valores

AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se às últimas três avaliações (2021/2022, 2023/2024 e 2025), de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte:

De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual:

Biénios 2021/2022:

- Excelente - 20 valores;
- Relevante – 18 valores
- Adequado - 16 valores;
- Inadequado - 8 valores;

Biênio 2023/2024 e Ano 2025:

- Excelente - 20 valores;
- Muito bom – 18 valores
- Bom - 16 valores;
- Regular - 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

Caso se verifique a não existência de avaliação, em algum dos ciclo avaliativos, será atribuída neste item a pontuação de 10 valores.

1.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a ponderação de 50%. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo níveis classificativos de:

- Elevado: 20 valores;
- Bom: 16 valores;
- Suficiente: 12 valores;
- Reduzido: 8 valores;
- Insuficiente: 4 valores.

A classificação da EAC resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas dos fatores avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

1.4 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 66.º da LTFP, e no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação das referidas disposições legais, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:

- a) Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a concurso (número de anos);
- b) Habilitação literária, prevalecendo a habilitação mais elevada;
- c) Formação Profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas).

2 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

Foi lavrado o presente documento que, depois de lido e achado conforme, será assinado nos termos da lei.

O Júri do procedimento concursal

Jonhny Martins

Assinado por: **Jhony Ferreira Martins**
Num. de Identificação: 13094867
Data: 2026.07.29 22:13:14+01'00'

Luís Filipe Ferreira Moreira Luzes

Assinado por: **LUÍS FILIPE FERREIRA MOREIRA LUZES**
Num. de Identificação: 09035872
Data: 2026.07.28 12:17:11+01'00'



Rosa Maria Cirne de Almeida

ANEXO I

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Técnico Superior; Especialista de Sistemas e Tecnologias da Informação

Categoria: Técnico Superior;

Grau de complexidade funcional: 3

Nível habilitacional exigido: Licenciatura

Perfil de competências:

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados (previstos na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro) são os seguintes:

Competências	Comportamentos
Orientação para o serviço público Atuar 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 (AP) ao serviço do interesse coletivo.	- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. - Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. - Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
Orientação para a mudança e inovação Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. - Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade. - Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
Orientação para os resultados Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. - Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado. - Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
Análise crítica e resolução de problemas Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar	Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. - Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa

problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	e efeito entre as variáveis. - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
Gestão do conhecimento Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.	- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes. - Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui. - Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.
Comunicação Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos. - Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários. - Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao <i>feedback</i> dado pelos interlocutores.
Organização, planeamento e gestão de projetos Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. - Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. - Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
Orientação para a segurança Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.	- Contribui para a revisão, a atualização e a disseminação dos regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade. - Contribui para a avaliação crítica de processos de mitigação de riscos, sugerindo ajustes e medidas preventivas. - Contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação.
Tomada de decisão Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.	- Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário. - Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados. - Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.