

ATA N.º 1

No dia dois do mês de fevereiro do ano de 2026 reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria especial de **Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação** autorizado por Despacho do Senhor Presidente do Conselho de Administração, Sérgio Fernando da Silva Costa, de 25 de novembro de 2025, sendo constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Vitor Manuel Gomes Roque - Professor Adjunto do Instituto Politécnico da Guarda Vogais Efetivos:

1.º Vogal Efetivo: Joaquim Luis da Costa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal da Guarda, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efetivo: Manuel Alexandre Valentim Trindade Dias, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação da Câmara Municipal da Guarda.

Vogais Suplentes:

1.º Vogal Suplente: - Isalina Alice de Castro Marcos, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda.

2.º Vogal Suplente: Alice Cristina Gonçalves Santos, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização:

- Funções de natureza essencialmente executiva, de aplicação de boas práticas, métodos e processos, com base em orientações e instruções estabelecidas, de grau médio de complexidade, na área de sistemas e tecnologias de informação.
- Participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação.
- Apoio à 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.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e doravante designada por LTFP.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

como se segue:

1.1. **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as candidatos/as 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/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes/as candidatos/as podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação.

1.2. **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica**, complementadas com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as restantes candidatos/as.

Todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das

suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

II – DESCRIÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

1 - Prova de Conhecimentos:

Visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos/as candidatos/as exigíveis e adequados ao exercício da função de Técnico de Informática.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, constituída por um conjunto de questões: (i) verdadeiras e falsas e (ii) de escolha múltipla, numa só fase, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. É autorizada a consulta da legislação indicada, somente em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada. É da responsabilidade de cada candidato/a levar a sua legislação. A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação a seguir indicada até à data da realização da prova de conhecimentos:

1.1 - A prova, a qual incidirá, no seu todo ou em parte, sobre:

- Código do procedimento administrativo;
- Regime jurídico das autarquias locais;
- Relação jurídica de emprego público e sua disciplina;
- Estatuto da carreira, categorias e funções do pessoal de informática;
- Proteção de dados pessoais;
- Arquitetura e topologia de redes;
- Arquitetura, funcionamento e operação de computadores;
- Configuração de postos de trabalho e apoio ao utilizador;
- Desenvolvimento e manutenção de sítios web;
- Desafios da Sociedade da Informação;
- Privacidade, segurança e integridade da informação;
- Instalação e configuração de componentes, equipamentos e aplicações;

- Cibersegurança;
- Inteligência Artificial;
- Inovação e Modernização Administrativa;
- Gestão de Sistemas e Tecnologias de Informação.



1.2 - A legislação sobre a qual incidirá a prova é a seguinte:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo à [Lei n.º 4/2015](#), de 7 de janeiro, na redação em vigor;
- Regime jurídico das autarquias locais, aprovado em anexo à [Lei n.º 75/2013](#), de 12 de setembro, na redação em vigor;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho, na redação em vigor;
- [Decreto-Lei n.º 97/2001](#), de 26 de março;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- [Lei n.º 58/2019](#), de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do citado Regulamento (UE) 2016/679.
- [Decreto-Lei n.º 83/2018](#), de 19 de out., que define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (EU) 2016/2102;
- [Decreto-Lei n.º 65/2021](#), de 30 de julho, que regulamenta a [Lei n.º 46/2018](#), de 13 de agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Segurança no Ciberespaço (RJSC).

2 - Avaliação Curricular:

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 de Desempenho, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas - HA;
- Formação Profissional - FP;

- Experiência Profissional - EP;
- Avaliação de Desempenho - AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Classificação
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos da área de estudo 48 Informática do grande grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.	14 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	16 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

A **Formação Profissional (FP)**: É considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 3 anos. A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas.	18 valores
Certificado de Pós-Graduação na área ou área afim do concurso e relacionada com o posto de trabalho.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional (EP)**: Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 2 anos	12 Valores
Experiência profissional ≥ 2 anos e < 4 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ 4 anos e < 6 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ 6 anos e < 8 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ 8 anos	20 Valores

A **Avaliação de Desempenho (AD)**: Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição,

competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação de Desempenho	Classificação
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

A não existência de avaliação de desempenho será considerada com 10 valores.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao(s) posto(s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

3 - Avaliação Psicológica:

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

4 - Entrevista de Avaliação de Competências - EAC:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da APAL-SIM.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15A + 15B + 15C + 15D + 15E + 25F) / 100$$

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
2	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
3	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
4	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
3	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
4	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica/serviço do posto de trabalho e dos elementos que a/o integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
2	Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
2	Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

3	É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
4	Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Possui conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à prossecução das tarefas atinentes ao posto de trabalho.
2	Mantém-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço.
3	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação.
4	Utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

III – DISPOSIÇÕES FINAIS

1 – Ordenação Final:

A Ordenação Final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula, conforme aplicável:

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\%PC) + (AP (Apto)) + (30\%EAC)$$

Legenda:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica.

2 – CrITÉrios de Ordenação Preferencial:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Conhecimentos Especializados e Experiência;*

2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;*

3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Planeamento e Organização;*

4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Iniciativa e Autonomia;*

5.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Comunicação (oral e escrita);*

6.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Orientação Para Resultados.*

V. Manuel Gomes Roque
J. Luis da Costa Gomes

3 – Candidatos/as com Grau de Incapacidade:

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.

Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.

4 – Notificações:

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Divisão Administrativa, Financeira e Comercial, Unidade Administrativa e Financeira Recursos Humanos nos termos do Código de Procedimento Administrativo, sendo que a morada a considerar, para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do Formulário de Candidatura.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

Guarda, 02 de fevereiro de 2026

O Júri:

O Presidente do Júri:

V. Manuel Gomes Roque

(Vitor Manuel Gomes Roque)

1.º Vogal Efetivo

J. Luis da Costa Gomes

(Joaquim Luis da Costa Gomes)

2.º Vogal Efetivo:

Manuel Alexandre Valentim Trindade Dias

(Manuel Alexandre Valentim Trindade Dias)