



ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA ESPECIAL DE TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Ao décimo quinto dia do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado na Proposta de Deliberação n.º 708/2025, de 13 de novembro, aprovada na 1.ª reunião ordinária da Câmara Municipal de Loures realizada em 19 de novembro de 2025.

Presentes:

Presidente:

Tiago Araújo Guerreiro Teixeira, Chefe da Divisão de Inovação, Tecnologia e Comunicações.

Vogais:

Nelson Miguel Fernandes Nunes, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação da Divisão de Inovação, Tecnologia e Comunicações, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

Cláudia Madalena Lourenço de Carvalho, Assistente Técnica da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

- 1.1.1.** Prova de conhecimentos
- 1.1.2.** Avaliação curricular
- 1.1.3.** Entrevista de avaliação de competências
- 1.1.4.** Avaliação psicológica

1.2. Método facultativo

1.3. Sistema da classificação final

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a)** Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
- b)** Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

1.1.1. Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos (Perfil Sistemas) assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, é individual e será efetuada em suporte de papel com a duração de 35 minutos.

Durante a realização da prova não será permitido aos candidatos consultarem a bibliografia relativa às matérias constantes do programa.

A prova incidirá sobre o seguinte programa:

- Active Directory (AD)
 - Controladores de domínio (Domain Controllers) e as suas funções;
 - Ferramentas de gestão do AD;
 - Estrutura lógica do AD.
- Hyper-V (Virtualização)
 - Conceitos de virtualização;
 - Gestão de máquinas virtuais com Hyper-V Manager;
 - Integração entre host e máquina virtual.
- Windows Server
 - Administração do Windows Server (versões recentes, ex. 2016, 2019, 2022) ;
 - Ferramentas nativas de gestão e monitorização;
 - Comandos de rede e diagnóstico.
- Microsoft Exchange Server
 - Conceitos de serviços de email;
 - Configuração e administração do Exchange.
- Redes e Diagnóstico
 - Fundamentos de redes TCP/IP;
 - DNS, DHCP e os seus papéis numa rede;
 - Diagnóstico de problemas de rede no Windows.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. Avaliação curricular.

A valoração da **avaliação curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência profissional*, onde se pondera a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- d) *Avaliação do desempenho*, onde se pondera a avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$\text{AC} = 10\% \text{ HA} + 35\% \text{ FP} + 45\% \text{ EP} + 10\% \text{ AD}$$

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular

HA – Habilitação académica

FP – Formação profissional

EP – Experiência profissional

AD – Avaliação do desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de habilitação académica (HA)

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado - 18 valores;
- Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado - 20 valores.

b) Fator de formação profissional (FP)

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas nos últimos 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Descrição	Classificação
Sem formação	8,00
Até 18 horas	10,00
De 18 a 36 horas	12,00
De 36 a 54 horas	14,00
De 54 a 72 horas	16,00
De 72 a 90 horas	18,00
Mais de 90 horas	20,00

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 7 horas para cada período de 1 dia.

c) Fator de experiência profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EP} = 50\% \text{ TS} + 50\% \text{ C}$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator tempo de serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00
7 a 12	9,50
13 a 18	11,00
19 a 24	12,50
25 a 30	14,00
31 a 36	15,50
37 a 42	17,00
43 a 48	18,50
Mais de 48	20,00

Quanto à avaliação do subfator complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação das categorias/profissões, não estabelecendo qualquer grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	6,00
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias/profissões, com algumas referências aos serviços e tarefas realizados, mas sem adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	8,00
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias/profissões, com algumas referências aos serviços e tarefas realizados, estabelecendo algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	10,00
O <i>curriculum</i> revela a experiência profissional com referências aos serviços e tarefas realizados, estabelecendo algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	12,00
O <i>curriculum</i> está estruturado, organizado de forma cronológica e revela experiência profissional pertinente para o posto de trabalho concursado. Demonstra algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	14,00
O <i>curriculum</i> está bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um bom grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	16,00
O <i>curriculum</i> está bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são muito pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um muito bom grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	18,00
O <i>curriculum</i> está muito bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são muito pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um excelente grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	20,00

d) Fator de avaliação de desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Classificação
1,000 – 1,499	4,00
1,500 – 1,999	8,00

Escala do SIADAP	Classificação
2,000 – 3,999	12,00
4,000 – 4,499	16,00
4,500 – 5,000	20,00

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. Entrevista de avaliação de competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da entrevista de avaliação de competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \frac{\text{C1} + \text{C2} + \text{C3}}{3}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de avaliação de competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das 3 competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Classificação
O candidato não demonstra a competência.	6,00
O candidato expõe alguns comportamentos associados à competência, mas não os relaciona com situações reais, já vivenciadas.	8,00
O candidato expõe alguns comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	10,00
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma adequada a adoção de 2 comportamentos com grau de verificação médio e 1 comportamento com grau de verificação baixo.	12,00

Fundamentação da classificação	Classificação
Competência demonstrada a um nível bom. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma adequada a adoção de 3 comportamentos com grau de verificação médio.	14,00
Competência demonstrada a um nível muito bom. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de 1 comportamento com grau de verificação elevado e 2 comportamentos com grau de verificação médio.	16,00
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de 2 comportamentos com grau de verificação elevado e 1 comportamento com grau de verificação médio.	18,00
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais de forma elevada.	20,00

O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.4. Avaliação psicológica

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao perfil profissional/competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método de seleção é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por este município, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

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

1.2. Método facultativo

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de competências por portfólio, provas físicas, exame médico, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

Neste sentido, não sendo possível obter informações sobre os comportamentos profissionais da totalidade dos candidatos, aplicando somente os métodos obrigatórios, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar o método de seleção: entrevista de avaliação de competências, igualmente como método facultativo, ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s)

posto(s) de trabalho em causa, deliberou o júri, por unanimidade, que a entrevista de avaliação de competências será aplicada uma única vez, sendo a ponderação do método considerada nos moldes do ponto seguinte.

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1.:

Avaliação curricular (AC) – 70%;

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – 30%;

Classificação final (CF) = 70% AC + 30% EAC

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de conhecimentos (PC) – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto / não apto

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – 30%;

Classificação final (CF) = 70% PC + 30% EAC

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não Apto”.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

Na ordenação dos candidatos que se encontram em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “**Orientação para a colaboração**”;
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “**Comunicação**”;
- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “**Organização, planeamento e gestão de projetos**”;
- 6.º - Candidato residente no município de Loures;
- 7.º - Ordenação crescente de entrega da candidatura no Portal do Recrutamento;
- 8.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI

(Tiago Araújo Guerreiro Teixeira)

(Nelson Miguel Fernandes Nunes)

(Cláudia Madalena Lourenço de Carvalho)