

Handwritten signatures in blue ink:
F. F. Pereira
M. W. Pereira
A. M.

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, para o exercício de funções no Departamento de Sistemas de Informação.

Ata nº 1

No dia 11 de março de 2026, pelas 14h30, em reunião via Teams, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado pela Presidente do Conselho Diretivo da Agência para o Clima, IP., na Informação n.º 1724/2026/APC/DGOR/URH de 19-02-2026, a saber:

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Rui Gonçalinho Gomes - Diretor do Departamento de Sistemas de Informação da ApC I.P., e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

1.º Vogal efetivo: Marco Paulo Carvalho Pereira - Chefe de Unidade de Sistemas e Inovação Digital, e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

2.º Vogal efetivo: Ana Patrícia da Silva Batista - Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos, Organização e Gestão Documental do Departamento de Gestão Organizacional e de Recursos da ApC I.P..

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 - Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular;

Ponto 2 - Definição dos critérios a aplicar à Prova de Conhecimentos e elaboração da Prova;

Ponto 3 - Definição das competências a analisar na Entrevista de Avaliação de Competências;

Ponto 4 - Classificação final e ordenação final dos candidatos

Ponto 1 - Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD).

A AC será aplicada aos trabalhadores que, não tendo afastado por escrito este método de seleção, se encontrem a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, se tenham por último encontrado, a cumprir as referidas funções.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

Sendo considerados e ponderados os parâmetros e classificação seguinte:

- a) Habilitação Académica (HA) - Pondera as habilitações detidas;
- b) Experiência profissional (EP) - Pondera a duração da experiência nas áreas relacionadas com o posto de trabalho a ocupar;



- c) Formação Profissional (FP) - Pondera as ações de formação e cursos profissionais frequentados pelo/a candidato/a que se relaciona e tenha interesse para o posto de trabalho a ocupar;
- d) Avaliação de Desempenho (AD) - pondera a classificação obtida na avaliação de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos.

Classificação da Avaliação Curricular: **AC = (20% HA + 50% EP + 10% FP + 20% AD)**

Os critérios, fatores e ponderações a considerar no âmbito da AC constam do Anexo I da presente Ata, dela fazendo parte integrante.

Ponto 2 - Definição dos critérios a aplicar na Prova de Conhecimentos:

A prova de conhecimentos visa a avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos 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.

Revestirá a forma escrita, de natureza teórica, constituída por 2 partes, com a duração de 90 minutos, a realizar sem consulta de legislação e bibliografia não anotada.

Será classificada de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

A prova decorrerá no mesmo dia e hora, para todos os candidatos, não havendo possibilidade de ser realizada em qualquer outro dia.

O candidato com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos, devendo o comprovativo ser apresentado no momento da candidatura.

Procedeu-se à elaboração da prova de conhecimentos que incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Arquitetura de computadores
- Hardware e periféricos
- Sistemas e Redes
- Ferramentas de produtividade

A prova de conhecimentos fica à guarda do Presidente de Júri, em envelope fechado, até à data de realização dos métodos.

A bibliografia será a seguinte:

- Arquitetura de computadores, José Delgado, Carlos Ribeiro, 4.ª edição, revista e atualizada, Lisboa FCA. ISBN: 9789727227891;
- Office 365 Essentials, Nuno Árias Silva, Packt Publishing. ISBN: 9781788621663;
- <https://support.microsoft.com/pt-pt/windows?ui=pt-PT&rs=pt-PT&ad=PT>
- <https://docs.microsoft.com/pt-br/microsoftteams/>
- Administração de Redes Informáticas. Fernando Boavida, Mário Bernardes, Pedro Vapi. FCA.



- Internet das Coisas – Introdução Prática – Pedro Coelho – FCA (2017)
- Gestão Projetos de Software, António Miguel – FCA (2015);
- Fundamentos de Bases de Dados – Feliz Gouveia – FCA (2014);
- Redes Digitais com Integração de Serviços – Editorial Presença, Mário Serafim Nunes e Augusto Júlio Casaca;
- Microsoft Windows PowerShell Programming for the Absolute Beginner, Third Edition. Jerry Lee Ford Jr. 2014. Cengage Learning PTR. ISBN 130 -526 -035 Lei n.º 109/2009.

Ponto 3 - Definição das competências a analisar na Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado presencialmente pelo júri em dia/hora a convocar oportunamente por correio eletrónico.

As competências comportamentais a observar serão as seguintes:

- 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.
- Orientação para a colaboração - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
- 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.
- 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.
- 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 problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Ficha Individual de Entrevista de avaliação de competências constante do Anexo II à presente ata.

Ponto 4 - Classificação final e ordenação final dos candidatos

A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

- Para candidatos que realizam a Prova de Conhecimentos: $CF = 70\% PC + 30\% EAC$
- Para candidatos sujeitos a Avaliação Curricular: $CF = 70\% AC + 30\% EAC$

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Em situações de igualdade de valoração na ordenação final, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Todas as notificações a efetuar por esta Agência serão feitas por correio eletrónico com recibo de entrega, nos termos do artigo 6.º da mesma Portaria.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Presidente de Júri



Rui Gomes

O 1.ª Vogal efetivo



Marco Pereira

O 2.º Vogal efetivo



Patrícia Batista

F. P.
R. A. Brás
F. M.

Ficha individual de avaliação EAC

Cód. Candidatura [N.º da candidatura]

Nome

Competência	Definição da competência	Comportamento previsto	Comportamento demonstrado? (1/0)	Fundamentação
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 permitam uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.		
		Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.		
		Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização de trabalho.		
Total comportamentos			0	Insuficiente
Avaliação da competência			0,00	Valores

Competência	Comportamento previsto	Comportamento demonstrado? (1/0)	Fundamentação
Orientação para os resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.		
	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.		Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos
	Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado		
Total comportamentos			0 Insuficiente
Avaliação da competência			0,00 Valores

Competência	Comportamento previsto	Comportamento demonstrado? (1/0)	Fundamentação
Orientação para o serviço público	Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse 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.		Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.		
Total comportamentos			0 Insuficiente
Avaliação da competência			0,00 Valores

Competência	Comportamento previsto	Comportamento demonstrado? (1/0)	Fundamentação
Orientação para a colaboração	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.		
	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.		Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.
			Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
Total comportamentos			0 Insuficiente
Avaliação da competência			0,00 Valores

Competência	Comportamento previsto	Comportamento demonstrado? (1/0)	Fundamentação
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 problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.		Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.
			Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
			Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.
Total comportamentos			0 Insuficiente
Avaliação da competência			0,00 Valores

- 1 - Comportamento demonstrado durante a EAC
0 - Comportamento não demonstrado durante a EAC

Avaliação final da EAC 0 Valores

F.P.
Alino Pereira
R.P.M.

ANEXO I - FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato/a:

AC= (20%HA + 50%EP + 10%FP + 20% AD)

1. Habilitação académica ou profissional – HA

0,00

Valores	Avaliação	Obs.
Habilitações referidas no n.º 1 do art.º 9 do DL n.º 88/2023 de 10 de outubro - nível 4 (ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	18	
Habilitações referidas no n.º 1 do art.º 9 do DL n.º 88/2023 de 10 de outubro - grau superior (ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	20	

Apenas serão consideradas habilitações devidamente comprovadas através de certificado/diploma.

2. Experiência Profissional - EP

0,00

Valores	Avaliação	Obs.
Sem experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho	8	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho <= 1 ano	12	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho > 1 e <= 5 anos	14	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho > 5 e < 15 anos	17	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 15 anos	20	

Será considerada a experiência devidamente comprovada por declaração de funções.

3. Formação Profissional - FP

0,00

Valores	Avaliação	Obs.
Sem formação profissional comprovada ou sem interesse na área	10	
Formação profissional comprovada e com interesse na área até 20 horas	12	
Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 21 e 40 horas	16	
Formação profissional comprovada e com interesse na área mais de 40 horas	20	

Será considerado o acumulado de horas de formação profissional com interesse para o posto de trabalho a prover e que tenha sido realizada nos últimos 5 anos.

Na ausência de informação relativa à carga horária, serão consideradas 6 horas por dia, no caso de se tratar de uma ação de formação e 3 horas por dia no caso de se tratar workshop, seminário ou conferência.

4. Avaliação de Desempenho - AD

0,00

Valores	Avaliação	Obs.
Avaliação de desempenho do biénio 2019/2020	3,999	
Avaliação de desempenho do biénio 2021/2022		
Avaliação de desempenho do biénio 2023/2024		

A média das 3 avaliações de desempenho será multiplicada por 4, fazendo a equivalência para a escala de 0 a 20 valores. No caso de o candidato não deter avaliação de desempenho, por motivos que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 3,000 valores para cada ciclo não avaliado.

Total 0,00