PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL DO CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

ATA N.º 1

Ao décimo quinto dia do mês de abril de dois mil e vinte seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 1 (um) posto de trabalho da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação do mapa de pessoal do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, doravante designado por CSTAF, aberto por deliberação do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), tomada na Sessão de dia 24 de março de 2026, após parecer favorável do Conselho Administrativo do CSTAF, na mesma data,, estando presentes, Vitor Miguel de Almeida Fernandes, Consultor Sénior de Sistemas de Tecnologias de Informação do CSTAF, na qualidade de Presidente do Júri, Vitor Emanuel Bernardo Travassos Antunes, Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação do CSTAF, como 1.º Vogal efetivo, e que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos e Alexandra Miguel Alves de Aguiar Álvaro Leitão, Adjunta do Gabinete Técnico-jurídico do CSTAF, como 2.º Vogal efetivo.

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- **Ponto 1.** Definição de critérios gerais e consequente fixação dos métodos de seleção;
- **Ponto 2.** Validação do aviso extrato do presente procedimento concursal;
- **Ponto 3.** Validação do aviso integral do presente procedimento concursal;
- **Ponto 4.** Elaboração da ficha de avaliação curricular, da ficha da entrevista de avaliação de competências e ficha de apuramento da classificação final.

Ponto 1 da Ordem de Trabalhos

Nos termos das disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com as alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e considerando que é um procedimento circunscrito a

candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído.

A. Métodos de seleção

O júri deliberou que serão aplicados, como métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, respetivamente, no âmbito do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, sendo que, no caso do candidato se incluir na previsão do n.º 2, poderá fazer uso da faculdade que ali lhe foi conferida. O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 60% (sessenta por cento) ao método de seleção obrigatórios – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) OU AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC).

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com classificação expressa até às centésimas. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não sendo aplicado o método seguinte.

PROVA DE CONHECIMENTOS

Será aplicada aos candidatos que:

a) Não sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação;

b) Sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de Informação e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

c) Sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura.

A PROVA DE CONHECIMENTOS destina-se a avaliar competências técnicas necessárias ao exercício da função, será natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 90 (noventa) minutos e 15 (quinze) minutos de tolerância. Será composta por 20 questões, 5 (cinco) sobre conhecimentos gerais, de escolha múltipla, e 10 (dez) de conhecimentos específicos, das quais 5 (cinco) serão de escolha múltipla e 5 de desenvolvimento. Todas as respostas às questões de escolha múltipla, em que apenas uma das hipóteses de resposta corresponde à solução correta, terão a valoração de 1 valor, e as respostas de desenvolvimento serão valoradas de 2 valores.

Será permitida a consulta de legislação não anotada durante a realização da prova.

Os temas a abordar na PROVA DE CONHECIMENTOS serão selecionados pelo júri, tendo por referência os indicados nos pontos 16.2.5.1. e 16.2.5.2. do Anexo II – Aviso integral do procedimento concursal. A biografia de estudo será a referida nos pontos 16.2.7. do citado Anexo II.

AVALIAÇÃO CURRICULAR

Será aplicada aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação e se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

A 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.

Na AVALIAÇÃO CURRICULAR serão analisados os seguintes fatores:

a) Habilitação Académica (HA), onde é ponderada a titularidade de Licenciatura ou o grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Código 48 da CNAEF), nomeadamente formação académica em Informática, Engenharia Informática, Ciência da Computação, Sistemas de informação, Ciência de dados ou áreas relacionadas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

b) Formação Profissional (FP), apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher;

c) Experiência Profissional (EP), na área para a qual o procedimento concursal foi aberto, em que se pondera o desempenho efetivo de funções, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração;

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa aos dois últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será feita uma média simples de pontuação, obtida até às centésimas.

Habilitação Académica (HA) – onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Assim, o Júri deliberou atribuir valoração conforme quadro seguinte:

Habilitações Académicas	Valoração
Igual à exigida para a carreira	14
Mestrado na área relevante para as funções a exercer	18
Doutoramento na área relevante para as funções a exercer	20

Formação Profissional (FP) – serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para as quais está aberto o presente procedimento concursal, e que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado, dos últimos 6 anos.

O júri deliberou aplicar a seguinte valoração, não podendo em todo o caso exceder 20 valores, considerando o total de horas de formação em ações de formação, cursos, seminários, palestras e outros eventos com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar:

Formação	Valoração
Sem formação	0 valores
Ações de formação < 21 horas	8 valores
Ações de formação > 21 horas ≤ 35 horas	10 valores
Ações de formação > 35 horas ≤ 70 horas	12 valores
Ações de formação > 70 horas ≤ 105 horas	14 valores
Ações de formação > 105 horas ≤ 150	16 valores
Ações de formação > 150 horas ≤ 200	18 valores
Ações de formação > 200 horas	20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para oposto de trabalho a ocupar não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 7 horas para cada período de 1 dia e 3h30ms para cada período de meio-dia.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada ou que tenham sido concluídas há mais de 6 (seis) anos.

Experiência Profissional (EP) – onde se pondera o desempenho de funções na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, avaliada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	≤ 1 ano	> 1 ano e ≤ 3 anos	> 3 anos e ≤ 5 anos	> 5 anos e ≤ 7 anos	> 7 anos e ≤ 8 anos	> 8 anos e ≤ 10 anos	>10 anos
Valoração	8 valores	10 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Mais deliberou o Júri do Procedimento que os fatores constantes no precedente Quadro são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce ou exerceu funções, sendo pontuados no fator «Experiência Profissional» até ao limite máximo de 20 (vinte) valores.

Avaliação de Desempenho (AD) – o júri deliberou considerar a classificação quantitativa obtida nos dois últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será feita uma média simples de pontuação, obtida até às centésimas, conforme se segue:

Inadequado	**Regular**				**Bom**	**Muito Bom**	**Excelente**
1 a 1,999	**2**	**2,001 a 2,499**	**2,500 a 2,999**	**3,000 a 3,499**	**3,500 a 3,999**	**4,000 a 4,999**	**5**
0 valores	**8 valores**	**10 valores**	**12 valores**	**14 valores**	**16 valores**	**18 valores**	**20 valores**

A falta injustificada de informação relativa à avaliação de algum ciclo implica a pontuação do parâmetro com 0 (zero) valores.

Quando, a ausência de AD esteja devidamente comprovada por razões que não sejam imputáveis aos candidatos, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP, pelo que, em conformidade com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão considerados 14 (catorze) valores para este fator.

Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 (dez) valores.

A AC será pontada numa escala de 0 a 20 valores (máximo), com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, obtida pela seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = (HA+2FP+2EP+AD) / 6}$$

Em que: **HA =** Habilitação Académica; **FP =** Formação Profissional; **EP =** Experiência Profissional; **AD =** Avaliação de Desempenho

O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 60% (sessenta por cento) para a valoração final da Avaliação Curricular e para a Prova de Conhecimentos.

B. Método de seleção complementar:

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores ("Prova de Conhecimentos" ou "Avaliação Curricular") e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 40% (quarenta por cento) ao método de seleção complementar – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 (trinta) minutos e a classificação final resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências abaixo referidas:

Competência / Definição	Evidências Comportamentais
Orientação para os Resultados (OR): 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.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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.
Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP): 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.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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.

COMPETÊNCIA / DEFINIÇÃO	EVIDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS
Orientação para a Segurança (OS): 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	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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.
Inteligência Emocional (IE): Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. • Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros. • Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.
Coordenação de Equipas (CE): Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Antecipa possíveis dificuldades para a realização do trabalho e a conclusão dos projetos, envolvendo a equipa na procura de soluções para mitigar os riscos. • Direciona os esforços de equipas de constituição diversificada/interdisciplinares em torno de um objetivo comum • Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.

Cada competência será avaliada tendo em consideração a qualidade da evidência/demonstração dos comportamentos associados às componentes de cada competência, segundo os níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido "e "Insuficiente", os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

COMPETÊNCIA VALORADA NOS SEGUINTES TERMOS:	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA	AVALIAÇÃO QUALITATIVA
O candidato não demonstra ter aptidões associadas à competência	4 valores	Insuficiente
O candidato demonstra ter aptidões de nível fraco associado à competência	8 valores	Reduzido
O candidato demonstra ter aptidões de nível satisfatório associado à competência	12 valores	Suficiente
O candidato demonstra ter aptidões de nível favorável associado à competência	16 valores	Bom

COMPETÊNCIA VALORADA NOS SEGUINTES TERMOS:	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA	AVALIAÇÃO QUALITATIVA
O candidato demonstra ter aptidões de nível excelente associado à competência	20 valores	Elevado

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (OR + OPGP + OS + IE + CE) / 5

Tendo como base as competências anteriormente referidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista de Avaliação de Competências e cujo modelo se consta do Anexo IV à presente ata.

Valoração e Classificação Final e ordenação final dos candidatos:

Os candidatos deverão obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, sob pena de exclusão, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e é unitária, ainda que, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) e o consequente ordenamento final dos candidatos derivarão da seguinte fórmula:

CF = 0,60 (PC ou AC) + 0,40 (EAC)

Onde:

CF = CLASSIFICAÇÃO FINAL

PC = PROVA DE CONHECIMENTOS

AC = AVALIAÇÃO CURRICULAR

EAC = ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, aplicar-se-á o seguinte critério de desempate: o candidato com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

Motivos de Exclusão

Constituem motivos de exclusão, não sendo convocados para a aplicação dos métodos de seleção ou fases seguintes, os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão, bem como os que não apresentem os documentos requeridos no aviso do procedimento concursal, cuja inexistência impossibilite ao Júri a verificação inequívoca dos requisitos de admissão e a avaliação curricular, ou que prestem falsas declarações.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à realização de um método de seleção para cuja realização tenham sido notificados, ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que contemplados nos diplomas legais que regulam o procedimento concursal em apreço. Os candidatos excluídos serão notificados por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação.

Audiência de interessados

Em cada fase do procedimento há lugar a audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Ponto 2 da Ordem de Trabalhos

O júri procedeu à validação do aviso de extrato de abertura, para publicação na 2ª série do Diário da República, que se encontra anexo à presente ata como (Anexo I), dela fazendo parte integrante.

Ponto 3 da Ordem de Trabalhos

De igual modo, o júri procedeu à aprovação do aviso integral do presente procedimento concursal para publicação na Bolsa de Emprego Público, que se encontra anexo à presente ata como (Anexo II) e que dela faz parte integrante.

Ponto 4 da Ordem de Trabalhos

O júri procedeu à elaboração da ficha de Avaliação Curricular (Anexo III) a ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo IV) e da ficha de Classificação Final (Anexo V).

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente

Vitor Miguel de Almeida Fernandes

Assinado de forma digital por Vitor Miguel de Almeida Fernandes
Dados: 2026.04.15 22:21:59 +01'00'

Vitor Miguel de Almeida Fernandes
Consultor Sénior de Sistemas e Tecnologias de Informação do CSTAF

Os Vogais Efetivos,

Assinado por: **Vítor Emanuel Bernardo Travassos Antunes**
Num. de Identificação: 14311798
Data: 2026.04.15 19:14:05 +0100

Vitor Emanuel Bernardo Travassos Antunes
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do CSTAF

Assinado por: **Alexandra Miguel Alves de Aguiar Alvaro Leitão**
Num. de Identificação: 09546662
Data: 2026.04.15 18:43:12+01'00'

Alexandra Miguel AAA Leitão
Adjunta do Gabinete Técnico-Jurídico do CSTAF

ANEXO I

Aviso (extrato) n.º XXXXX/2026/X

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento um posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação

Procedimento concursal comum para o preenchimento 1 (um) posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação

1 – Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, por deliberação do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), tomada na Sessão de dia 24 de março de 2026, após parecer favorável do Conselho Administrativo do CSTAF, na mesma data, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação da versão integral do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do CSTAF, para o exercício de funções públicas em regime de contrato de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

2 – Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é restrito a candidatos que já são detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3 – Caraterização do posto de trabalho a ocupar: exercício de atividades inerentes à carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, definidas pelo Decreto-Lei n.º 88/2023 de 10 de outubro, entre outras, as seguintes funções principais: i. Possuir conhecimentos e experiência na área da cibersegurança, que permitam identificar ameaças e vulnerabilidades de segurança e configurar soluções que reduzam a possibilidade de ataques; ii. Definição e aplicação de regulamentos e procedimentos na área da cibersegurança; iii. Monitorização e aplicação de políticas de segurança e uso

aceitável; iv. Planeamento, coordenação e execução de projetos informáticos no âmbito da cibersegurança; v. Conformidade e certificação do selo de maturidade digital em cibersegurança; vi. Monitorizar falhas de segurança e investigar violações; vii. Resposta a situações anómalas e incidentes de cibersegurança; viii. Produção de recomendações de melhoria para aumentar a maturidade e ciber-resiliência; ix. Promoção de boas práticas de cibersegurança; x. Participação em atividades de partilha de conhecimentos entre profissionais; xi. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior.

4 – Nível Habilitacional exigido: Licenciatura ou o grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, nos termos do ponto 48 Informática da área 4Ciências, Matemática e Informática da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Código 48 da CNAEF), nomeadamente formação académica em Informática, Engenharia Informática, Ciência da Computação, Sistemas de informação, Ciência de dados ou áreas relacionadas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5 — Local de Trabalho: As funções serão exercidas no Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, sito na Avenida da República, n.º 23, 1050-185 Lisboa.

6 – A publicação integral do presente procedimento estará disponível na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais em: https://cstaf.info/outros-instrumentos-de-gestao/ > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos», conforme disposto no n.º 4, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

(dia) de (mês) de 2026. - A Juíza-Secretária do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, Eliana de Almeida Pinto.

ANEXO II

AVISO INTEGRAL A PUBLICAR NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Descrição do Procedimento: Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação previsto e não preenchido no mapa de pessoal do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e em cumprimento do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), tomada na Sessão de dia 24 de março de 2026, após parecer favorável do Conselho Administrativo do CSTAF, na mesma data, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da presente publicação, procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), para o exercício de funções públicas em regime de contrato de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

1. – Reserva de recrutamento: Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento internas para postos de trabalho para a carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, com as características do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento.

2. – Reserva de recrutamento interna: No caso de a lista de ordenação final devidamente homologada do presente procedimento concursal, resultar um número de candidato/a(s) aprovado/a(s) superior ao posto de trabalho a

ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

3. – Recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional: Foi dado cumprimento ao previsto no artigo 34.º do Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com o artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, através de procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, tendo sido emitida pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), entidade gestora do sistema de valorização profissional, a declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil respeitante ao presente procedimento concursal.

4. – Legislação aplicável: o presente procedimento concursal regula-se pelos seguintes diplomas legais: Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Regulamentação da Tramitação do Procedimento Concursal, aprovada pela Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro; Regime das carreiras especiais de especialista e técnico de sistemas e tecnologias de informação, aprovado pelo Decreto-Lei nº 88/2023, de 10 de outubro.

5. – Número de postos de trabalho a ocupar: 1 (um) posto de trabalho na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, para o exercício de funções no Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

6. – Local de trabalho: As funções serão exercidas no Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, sito na Avenida da República, n.º 23, 1050-185 Lisboa.

7. – Caracterização do posto de trabalho a ocupar: o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, com o conteúdo funcional previsto no anexo III referido no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, nomeadamente: Possuir conhecimentos e experiência na área da cibersegurança, que permitam identificar ameaças e vulnerabilidades de

segurança e configurar soluções que reduzam a possibilidade de ataques; ii. Definição e aplicação de regulamentos e procedimentos na área da cibersegurança; iii. Monitorização e aplicação de políticas de segurança e uso aceitável; iv. Planeamento, coordenação e execução de projetos informáticos no âmbito da cibersegurança; v. Conformidade e certificação do selo de maturidade digital em cibersegurança; vi. Monitorizar falhas de segurança e investigar violações; vii. Resposta a situações anómalas e incidentes de cibersegurança; viii. Produção de recomendações de melhoria para aumentar a maturidade e ciber-resiliência; ix. Promoção de boas práticas de cibersegurança; x. Participação em atividades de partilha de conhecimentos entre profissionais; xi. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior.

8. – Determinação do Posicionamento Remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será objeto de negociação, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da LTFP, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer ao trabalhador a recrutar até ao limite a 5.ª posição remuneratória a que respeita o nível 40 da estrutura remuneratória da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, que corresponde a 2.790,67€, nos termos da Tabela Remuneratória Única.

9. – Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

9.1. – Os candidatos devem reunir, cumulativamente, os requisitos de admissão gerais, até ao último dia do prazo para a apresentação de candidatura.

9.2. – Os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas são os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n. 35/2014, de 20 de junho:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.3. – O presente recrutamento é circunscrito a trabalhadores com uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, sendo excluídos os candidatos não detentores do referido vínculo de emprego público.

9.4. – Não serão ainda considerados, os candidatos que se encontrem a desempenhar funções no Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, independentemente do vínculo, carreira, cargo e funções.

9.5. – Requisitos habilitacionais: Licenciatura ou o grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Código 48 da CNAEF), nomeadamente formação académica em Informática, Engenharia Informática, Ciência da Computação, Sistemas de informação, Ciência de dados ou áreas relacionadas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.6. – Requisitos específicos de admissão:

a) Utilização de sistemas operativos (Microsoft e variantes do UNIX) na ótica da operação, assistência e manutenção de equipamentos informáticos (computadores, impressoras, routers, entre outros) e apoio a utilizadores;

b) Bons conhecimentos na administração e configuração de sistemas Microsoft Windows;

c) Conhecimentos em administração de sistemas operativos UNIX (em especial Linux) e de redes informáticas, incluindo os aspetos de segurança;

d) Capacidade para trabalhar em equipa;

e) Capacidade de resolução de problemas/incidentes (hardware/software);

f) Dinamismo, sentido crítico e capacidade de análise e propostas evolutivas;

g) Bom nível de organização e de relacionamento interpessoal.

10. – Prazo de apresentação das candidaturas: O prazo para apresentação de candidaturas ao procedimento concursal é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da presente publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, até às 23h59m do último dia do prazo para apresentação das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas.

11. – Formalização das candidaturas:

11.1. – Nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas são, obrigatoriamente, formalizadas em suporte eletrónico, mediante requerimento dirigido à Juíza Secretária do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, para o endereço eletrónico recrutamento@cstaf.pt, não sendo aceite outra via de envio, referindo em 'Assunto' a referência **ESPECIALISTA STI-CSTAF**.

11.2. – No referido requerimento de candidatura deve constar os seguintes elementos:

i. Identificação completa do candidato pelo nome, naturalidade, data de nascimento, número e data de validade do cartão de identificação, número de identificação fiscal, endereço postal, endereço de correio eletrónico e contacto telefónico;

ii. Identificação do procedimento concursal a que se candidata, fazendo referência ao código de Oferta da BEP e da entidade que o promove;

iii. Declaração inequívoca da posse dos requisitos legais de provimento a que se referem os n.os 9.2., 9.3. e 9.5. do presente aviso.

11.3. – A apresentação da candidatura e de todos os documentos que a devam acompanhar, deve ser efetuada em suporte eletrónico, de acordo com o estabelecido no artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em formato '*portable document format*' (PDF), com a identificação inequívoca do presente aviso e referência respetiva, remetida, apenas, através de correio eletrónico, dentro do prazo fixado, para o endereço de correio eletrónico recrutamento@cstaf.pt.

11.4. – A formalização das candidaturas é realizada, sob pena de exclusão ao presente procedimento concursal, mediante apresentação de formulário de candidatura ao procedimento concursal, aprovado pelo Despacho (extrato) N.º 11321/2009, publicitado no Diário da República, n.º 89 - 2.ª série, de 8 de maio de 2009, bem como do impresso de informação adicional a candidatos a emprego publico (consentimento de tratamento de dados pessoais), os quais se encontram disponíveis na página eletrónica do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais em: https://cstaf.info/outros-instrumentos-de-gestao/ > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos».

11.5. –De acordo com o artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no formulário de candidatura deve ser indicado obrigatoriamente e de forma visível

a identificação inequívoca do presente procedimento concursal e referência respetiva.

11.6. – O formulário de candidatura, de preenchimento obrigatório ao procedimento concursal, deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos documentos abaixo indicados, os quais não devem exceder o limite máximo de capacidade de 10Mb:

a) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo candidato, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, designadamente, cursos, estágios, especializações e seminários com indicação das entidades promotoras, duração e datas de realização;

b) Certificado das habilitações literárias exigidas no procedimento concursal;

c) Documentos comprovativos das ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos 6 (seis) anos, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, com indicação do número de horas de duração, e entidade que as promoveu, sob pena de as mesmas anterior a esse período não poderem ser consideradas;

d) Declaração devidamente autenticada, atualizada e emitida com data posterior à do presente Aviso e até à data-limite para apresentação das candidaturas, devidamente autenticada pelo serviço ou organismo de origem, e, sendo o caso, pelo serviço ou organismo onde o trabalhador exerce funções em situação de mobilidade, da qual conste inequivocamente:

   i. Identificação do vínculo de emprego público de que é titular;

   ii. Identificação da carreira e da categoria em que o candidato se integra;

   iii. O tempo de serviço na carreira, na categoria e na Administração Pública;

   iv. A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com a indicação do respetivo valor;

   v. As avaliações de desempenho, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, dos dois últimos ciclos de avaliação, ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, nos termos e

para efeitos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

e) Declaração com descrição pormenorizada de funções, emitida pelo respetivo serviço de origem, relativa a cada uma das atividades desenvolvidas e respetiva experiência profissional com relevância para o presente procedimento concursal, designadamente no último posto de trabalho ocupado.

f) Formulário de consentimento de tratamento de dados pessoais, disponível em: em: https://cstaf.info/outros-instrumentos-de-gestao/ > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos».

11.7. – A não apresentação dos documentos mencionados nos pontos anteriores do presente aviso determina a exclusão do candidato ao procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

11.8. – Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do CPA, o candidato deve informar no formulário tipo de candidatura do seu consentimento prévio de envio das notificações decorrentes da candidatura ao presente procedimento concursal para o endereço de correio eletrónico que ali mencionar.

12. – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos originais ou autenticados, sendo que a não apresentação dos documentos solicitados no presente aviso, poderá determinar a não admissão a concurso da candidatura apresentada.

13. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos, ou a apresentação de documentos falsos, determinam a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

14. – Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos que comprovem a reunião dos requisitos legais de admissão, determina a exclusão do procedimento concursal, salvo em caso de mera irregularidade ou quando seja de admitir que a sua não apresentação se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato. Neste caso, o júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do interessado, conceder um prazo suplementar para apresentação dos documentos.

15. – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

16. – Métodos de seleção: Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e como método de seleção facultativo ou complementar a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme os previstos no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e os estabelecidos no artigo 36.º da LTFP. Os métodos de seleção assumem caráter eliminatório.

16.1. – Os candidatos podem afastar a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC), devendo fazer expressamente essa opção por escrito no ponto 6 do Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, o método de seleção Prova de Conhecimentos.

16.2. – A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, é aplicável aos candidatos que:

d) Não sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação;

e) Sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

f) Sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura.

16.2.1 – A Prova de Conhecimentos (PC), de carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, no exercício de determinada função.

16.2.2. – A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza teórica e de realização individual, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel numa só fase, e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, sendo possível a consulta de legislação não anotada, mas não sendo permitida durante a sua realização, a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

16.2.3. – A PC, com a duração máxima de 90 (noventa) minutos e 15 (quinze) minutos de tolerância, será constituída por 20 questões, 5 (cinco) sobre conhecimentos gerais, de escolha múltipla, e 10 (dez) de conhecimentos específicos, das quais 5 (cinco) serão de escolha múltipla e 5 de desenvolvimento. Todas as respostas às questões de escolha múltipla, em que apenas uma das hipóteses de resposta corresponde à solução correta, terão a valoração de 1 valor, e as respostas de desenvolvimento serão valoradas de 2 valores.

16.2.4. – A PC será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

16.2.5 – A PC incidirá sobre os seguintes conhecimentos gerais e específicos:

16.2.5.1. – Conhecimentos gerais:

— Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, especificamente o Capítulo II (Princípios gerais da atividade administrativa);

— Lei Geral do Trabalho em Funções Pública (LTFP), - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, no que respeita a modalidades de vínculo e prestação de trabalho; incompatibilidades, impedimentos e acumulações; forma de contrato de trabalho e período experimental; deveres gerais do trabalhador e do empregador público; tipos de faltas e direito a férias;

16.2.5.2. – Conhecimentos específicos:

— Deliberação extrato N.º 14253/2025, de 28 de novembro de 2025, Republicação, em versão consolidada, da regulamentação da organização interna da Secretaria do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;

— Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;

— 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 e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - RGPD);

— Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho - Regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço e define as obrigações em matéria de certificação da cibersegurança em execução do Regulamento (UE) 2019/881 do Parlamento Europeu, de 17 de abril de 2019;

— Decreto-Lei n.º 12/2021, de 09 de fevereiro - Assegura a execução na ordem jurídica interna do Regulamento (UE) 910/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de julho de 2014, relativo à identificação eletrónica e aos serviços de confiança para as transações eletrónicas no mercado interno;

— Lei n.º 46/2018, de 14 de agosto - Estabelece o regime jurídico da segurança do ciberespaço, transpondo a Diretiva (UE) 2016/1148, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de julho de 2016, relativa a medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de segurança das redes e da informação em toda a União;

— Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de outubro - Define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2102;

— Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, com a redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro - Regula o dever de informação e a emissão de parecer prévio relativos à aquisição de bens e à prestação de serviços no domínio das tecnologias de informação e comunicação;

— Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de fevereiro - Aprova as linhas gerais do plano global estratégico de racionalização e redução de custos com as TIC na Administração Pública;

— Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro - Aprova a Lei do Cibercrime, transpondo para a ordem jurídica interna a Decisão Quadro n.º 2005/222/JAI, do Conselho, de 24 de fevereiro, relativa a ataques contra sistemas de informação, e adapta o direito interno à Convenção sobre Cibercrime do Conselho da Europa;

— Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, na sua redação atual - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e

do Conselho, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas;

- Sistemas Operativos;
- Boas práticas de gestão dos recursos informáticos;
- Segurança de informação;
- Redes;
- Base de dados.

16.2.6. – A atualização da legislação indicada, será da responsabilidade dos candidatos, versando as Provas de Conhecimentos sobre a legislação atualizada.

16.2.7. – Bibliografia: A bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos específicos, é a seguinte:

- BECK, KENT. "TDD . Desenvolvimento Guiado por Testes". Bookman, 2010. ISBN: 978-85-7780-747-5;
- Burns, A., & Wellings, A. 2001. *Real-Time Systems and Programming Languages (third edition)*. Addison-Wesley Publishers Ltd;
- C — https://docs.microsoft.com/en -us/cpp/c -language/?view=msvc -160;
- CCNA Routing and Switching Complete Study Guide, Todd Lammle, Sybex- Free ebook.
- Computer Networking: Principles, Protocols and Practice Release 0.25 — https://resources.saylor.org/wwwresources/archived/site/wp-content/uploads/2012/02/Computer-Networking-Principles-Bonaventure-1-30-31-OTC1.pdf;
- Computer Networks, Tanenbaum e Wetherall (5ª Edição) - Free ebook;
- CSS — https://developer.mozilla.org/en -US/docs/Web/CSS;
- DAMAS, Luís. "SQL : Structured Query Language", 13º Edição. FCA, 2011. ISBN: 978-972-722-443-2;
- Diretiva NIS2;
- Ebook "Guia para a gestão de projectos em Teletrabalho", INA. (https://www.ina.pt/index.php/component/docman/doc_download/2511-1-3-guia-para-a-gestao-de-projetos-em-teletrabalho).

— ELMASRI, Ramez; NAVATHE, Shamkant. "Fundamentals of Database Systems" (6th Edition). Addison-Wesley, 2011. ISBN: 978-0-136-08620-8;

— FEUERSTEIN, Steven. "Oracle PL/SQL Programming", 6th Edition. Oreilly, 2014. ISBN: 978-1-449-32445-2;

— Gestão da Segurança da Informação de Marcos Sêmola - Free ebook;

— Guia para Gestão dos Riscos em matérias de Segurança da Informação e Cibersegurança do CNCS;

— HTML5 — https://developer.mozilla.org/en -US/docs/Web/Guide/HTML/HTML5;

— Introdução à Segurança de Redes, Ivo Peixinho - Free ebook;

— J.A. Marques, P. Ferreira, C. Ribeiro, L. Veiga, R. Rodrigues. 2009. Sistemas Operativos. FCA - Editora de Informática;

— JACKVONY, Kristin. "The Complete Software Tester". 2021.

— Javascript — https://developer.mozilla.org/en -US/docs/Web/JavaScript;

— MIGUEL, António. "Gestão de Projetos de Software". FCA, 2015. ISBN: 978-972-722-804-1;

— MOURA BORGES, José Luis; Outros. "Modelação de Dados em UML - Uma abordagem por problemas". FCA, 2015. ISBN: 978-972-722-812-6;

— MySQL 5.6 Reference Manual — https://downloads.mysql.com/docs/refman-5.6 -en.a4.pdf;

— PATNI, Sanjay. "Pro RESTful APIs". Apress, 2017. ISBN: 978-1-4842-2664-3;

— PHP — Versão online: https://www.php.net/manual/en/ Versão offline: https://www.php.net/distributions/manual/php_manual_en.chm (Após fazer download, tem de ir ao Explorador do Windows, clicar com a tecla direita do rato sobre o ficheiro descarregado, selecionar "Propriedades", depois clicar na opção "Desbloquear" ou em inglês "Unblock", clicar no botão "Ok" e depois abrir o ficheiro);

— PostgreSQL — https://www.postgresql.org/docs/;

— Programação em *Python*: Introdução à programação com múltiplos paradigmas: João P. Martins 2013 IST Press;

— Python — https://www.python.org/doc/;

— Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança;

— QUEIRÓS, Ricardo; PORTELA, Filipe. "Desenvolviment Avançado para Web". FCA, 2020. ISBN: 978-972-722-915-4;

— Routing and Switching Essencials Companion guide, Cisco Networking academy, Free Sample Chapter - Free ebook;

— Silberchatz, Abraham, & Galvin, Peter. 1997. *Operating System Concepts (fifth edition).* John Wiley & Sons, Inc;

— SIMSION, Graeme C; Outros. "Data Modeling Essentials". Elsevier, 2005. ISBN: 0-12-644551-6;

— SOMMERVILLE, Ian. "Software Engineering", 8th Edition (Part 2 - Requirements). Addison-Wesley, 2007. ISBN: 978-0-321-31379-9;

— SOMMERVILLE, Ian. "Software Engineering", 8th Edition (Part 5 - Verification and Validation). Addison-Wesley, 2007. ISBN: 978-0-321-31379-9;

— SOUZA, Marco; Outros. "Algoritmos e Lógica de Programação" 3ª Edição. Cengage, 2019. ISBN: 978-85-221-2814-3;

— Tanenbaum, Andrew S., & Woodhull, Albert S.. 1997. *Operating Systems: Design and Implementation (second edition)*. Prentice-Hall International, Inc;

— Tanenbaum, Andrew S. 2001. *Modern Operating Systems (second edition).* Prentice-Hall;

— TAVARES, Frederico. "PHP – Com Programação Orientada a Objetos". FCA, 2016. ISBN: 978-972-722-837-9;

— VAN VLIET, Hans. "Software Engineering - Principles and Practice". Wiley, 2007. ISBN: 978-E-UDT-E0026-3;

— VB.Net – https://docs.microsoft.com/en -us/dotnet/visual -basic/;

— VENTURA, Plinio. Ebook "Requisitos de Software". https://www.indtech.com.br/eBookRequisitosSoftwarePlinioVentura.pdf.

16.2.8. – Para a realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão ser portadores de documento de identificação pessoal válido, sob pena de não poderem realizar a prova.

16.3. – Avaliação Curricular (AC): a avaliação Curricular será aplicável aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação e se tenham por último encontrado a

cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

16.3.1. – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Assim, na AC são considerados os seguintes fatores:

a) Habilitação Académica (HA) – será ponderada a titularidade de Licenciatura ou o grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Código 48 da CNAEF), nomeadamente formação académica em Informática, Engenharia Informática, Ciência da Computação, Sistemas de informação, Ciência de dados ou áreas relacionadas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

b) Formação Profissional (FP) – serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, apenas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar após 2020, *inclusive*. Aos candidatos que apresentem formação não relacionada com as funções do posto de trabalho não será atribuída qualquer valoração;

c) Experiência Profissional (EP) – ponderar-se-á, em especial, o desempenho efetivo de funções na área para qual o procedimento concursal é aberto, bem como outras aptidões adequadas e relevantes para o exercício do conteúdo funcional, com avaliação da sua natureza e duração;

d) Avaliação de Desempenho (AD) - será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois ciclos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP. Será feita uma média simples de pontuação, obtida até às centésimas.

16.3.2 – Quando o método de Avaliação Curricular seja o utilizado no procedimento concursal, em conformidade com o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito e se encontrem deficientemente comprovados.

16.3.3. – Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos abrangidos pelo disposto no n.º 2 do mesmo artigo podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

16.3.4. – A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar: AC = (HA + 2FP + 2EP + AD) / 6.

16.4. – Ao abrigo do disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ponderação para a valoração final da Avaliação Curricular e para a Prova de Conhecimentos é de 60% (sessenta por cento).

16.5. – Os candidatos aprovados com avaliação igual ou superior a 9,5 valores na avaliação curricular são convocados, com a antecedência de cinco dias úteis e pela forma prevista no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização da Entrevista de Avaliação de Competências, através de mensagem eletrónica com recibo de entrega, em conformidade com o disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16.6. – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração aproximada de 30 minutos.

16.6.1. – A classificação final do método entrevista resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada competência, numa escala de 0 a 20 valores.

16.6.2 – Nos termos do disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é utilizada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como

método facultativo ou complementar, ao qual é atribuída a ponderação de 40% (quarenta por cento).

16.7. – Os métodos de seleção anteriormente referidos serão aplicados de forma faseada, conforme estabelecido no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17. – A Classificação Final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, através da aplicação da seguinte fórmula final: CF = PC (60 %) + EAC (40 %) ou CF = AC (60 %) + EAC (40 %), em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

18. – Ata do Procedimento – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ata dos júris, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é publicitada na página eletrónica do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais em: https://cstaf.info/outros-instrumentos-de-gestao/ > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos».

19. – Notificação dos candidatos: Todas as notificações aos candidatos, incluindo as necessárias para efeitos da audiência dos interessados, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, serão efetuadas através do endereço de correio eletrónico indicado no formulário de candidatura, em conformidade com o disposto nos artigos 112.º, 113.º, 121.º e 122.º do CPA, na sua atual redação.

20. – Exclusão de candidatos: constituem motivos de exclusão, não sendo convocados para a aplicação dos métodos de seleção ou fases seguintes, os candidatos que: a) não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que tenham sido convocados; b) no decurso da aplicação de um método de seleção, apresentem a respetiva desistência; c) obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos se seleção ou nas fases que eles comportem.

21. – Publicitação de Resultados: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e disponibilizada na página eletrónica do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais em:

https://cstaf.info/outros-instrumentos-de-gestao/ > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos», nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22. – Lista unitária de ordenação final dos candidatos:

22.1. – De acordo com o estabelecido no artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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, e é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, constituindo-se assim, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados.

22.2. – Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração na ordenação final, são observados os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, para a ordenação preferencial dos candidatos, e, caso subsista o empate, aplicar-se-á o seguinte critério de desempate: o candidato com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

22.3. – A lista unitária de ordenação final é notificada a todos os candidatos, para audiência dos interessados.

22.4. – Homologação da lista de ordenação final: A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações do CSTAF, e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22.5. – Todos os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 25.º da referida Portaria.

22.6. – Audiência dos interessados: O exercício do direito de participação deve ser efetuado através do preenchimento e submissão eletrónica do formulário, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica do CSTAF em: https://cstaf.info/outros-instrumentos-de-gestao/ > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos».

23. – O Júri tem a seguinte constituição:

Presidente: Vitor Miguel de Almeida Fernandes, Consultor Sénior de Sistemas de Tecnologias de Informação do CSTAF, na qualidade de Presidente do Júri;

Primeiro Vogal efetivo: Vitor Emanuel Bernardo Travassos Antunes, Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação do CSTAF, que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

Segundo Vogal efetivo: Alexandra Miguel Alves de Aguiar Álvaro Leitão – Adjunta do Gabinete Técnico-jurídico do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;

Primeiro Vogal suplente: Joana Polónia-Gomes, Juíza de Direito do Quadro Complementar da Zona Norte e membro dos Gabinetes de Estudos e de Relações Internacionais do CSTAF;

Segundo Vogal suplente: Teresa Maria Pereira da Silva Lourenço, Escrivã de Direito em comissão de serviço na Secretaria do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

24. – Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da referida Portaria, o aviso de abertura do presente procedimento concursal é publicado:

a) Na 2.ª Série do Diário da República, por extrato;

b) Na Bolsa de Emprego público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, de forma integral;

c) Na página eletrónica do CSTAF (www.cstaf.pt, acessível no separador institucional «Instrumentos de Gestão» > «Outros Instrumentos de Gestão» > «Procedimentos de Recrutamento de Recursos Humanos», disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

25. – Licitude do tratamento dos dados pessoais: nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento UE, 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte desta entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico o recrutamento e a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

26. – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, atuando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação.

27. – Para efeitos de admissão ao procedimento, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, devendo ainda mencionar os elementos necessários à adequação do processo de seleção às capacidades de comunicação/expressão no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

28. – Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente aviso, o procedimento concursal rege-se pelas disposições constantes da LTFP, da Portaria e do disposto no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

(dia) de abril de 2026. - A Juíza-Secretária do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais.

CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL DO CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

Aviso (extrato) n.º **OFERTA BEP N.º**

IDENTIFICAÇÃO DO/A CANDIDATO/A

NOME COMPLETO DO/A CANDIDATO/A: **CANDIDATO N.º** 000

PARÂMETROS		CLASSIFICAÇÃO		
		VALORAÇÃO POSSIVEL	VALORAÇÃO OBTIDA	
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) Titularidade de Licenciatura ou o grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação.	A exigida para a carreira	14 valores		0
	Mestrado na área relevante para as funções a exercer	18 valores		
	Doutoramento na área relevante para as funções a exercer	20 valores		
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para as quais está aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado, frequentadas nos últimos 6 anos.	sem formação	0 valores		0
	Ações de formação <21 horas	8 valores		
	Ações de formação >21 horas ≤ 35 horas	10 valores		
	Ações de formação >35 horas ≤ 70 horas	12 valores		
	Ações de formação >70 horas ≤ 105 horas	14 valores		
	Ações de formação >105 horas ≤ 150 horas	16 valores		
	Ações de formação >150 horas ≤ 200 horas	18 valores		
	Ações de formação >200 horas	20 valores		
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (FP) Desempenho de funções na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação	≤ 1 ano	8 valores		0
	>1 ano ≤ 3 anos	10 valores		
	>3 anos ≤ 5 anos	12 valores		
	>5 anos ≤ 7 anos	14 valores		
	>7 anos ≤ 8 anos	16 valores		
	>8 anos ≤ 10 anos	18 valores		
	> 10 anos	20 valores		
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) Classificação quantitativa obtida nos dois últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto.	Falta injustificada de informação OU 1 a 1,99 - Inadequado	0 valores		0
	2 - Regular	8 valores		
	2,001 a 2,499 - Regular	10 valores		
	2,500 a 2,999 - Regular	12 valores		
	3,000 a 3,499 - Regular	14 valores		
	3,500 a 3,999 - Bom	16 valores		
	4,000 a 4,999 - Muito Bom	18 valores		
	5 - Excelente	20 valores		
	Sem avaliação por não reunir requisitos	10 valores		
	Sem avaliação por razões não imputáveis ao candidato	14 valores		

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR DO/A CANDIDATO/A

A classificação final da Avaliação Curricular decorre da aplicação da seguinte fórmula: AC = (HA) + (2 FP) + (2EP) + (AD) / 6

Resultados das classificações obtidas em cada parâmetro: (HA) = 0,00 | (2FP) = 0,00 | (2EP) = 0,00 | 2 (AD) = 0,00

Local, de [dia], de [mês] de 2026

O/A Presidente do Júri

O/A Primeiro/a Vogal Efetivo/a
(substituta da Presidente nas suas faltas e impedimentos)

O/A Segundo/a Vogal Efetivo/a

CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL DO CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

Aviso (extrato) n.º **OFERTA BEP N.º**

IDENTIFICAÇÃO DO/A CANDIDATO/A

NOME COMPLETO DO/A CANDIDATO/A: 0 **CANDIDATO N.º** 000

COMPETÊNCIAS	EVIDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	NÍVEIS CLASSIFICATIVOS	PRESIDENTE	1.º VOGAL	2.º VOGAL	VALORAÇÃO OBTIDA
Orientação para os Resultados (OR) - 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.	• 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.	**Elevado | 20** **Bom | 16** **Suficiente | 12** **Reduzido | 8** **Insuficiente | 4**				0,00
Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP) - 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.	**Elevado | 20** **Bom | 16** **Suficiente | 12** **Reduzido | 8** **Insuficiente | 4**				0,00
Orientação para a Segurança (OS) - 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.	**Elevado | 20** **Bom | 16** **Suficiente | 12** **Reduzido | 8** **Insuficiente | 4**				0,00
Inteligência Emocional (IA) - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.	• Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. • Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros. • Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.	**Elevado | 20** **Bom | 16** **Suficiente | 12** **Reduzido | 8** **Insuficiente | 4**				0,00
Coordenação de Equipas (CE) - Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.	• Antecipa possíveis dificuldades para a realização do trabalho e a conclusão dos projetos, envolvendo a equipa na procura de soluções para mitigar os riscos. • Direciona os esforços de equipas de constituição diversificada/interdisciplinares em torno de um objetivo comum. • Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.	**Elevado | 20** **Bom | 16** **Suficiente | 12** **Reduzido | 8** **Insuficiente | 4**				0,00

Nota justificativa da classificação obtida

CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DO/A CANDIDATO/A

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências decorre da aplicação da seguinte fórmula: **EAC = (OR + OPGP + OS + IA + CE) / 5**

AVALIAÇÃO OBTIDA NA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: 0,00 **VALORES**

Local, de [dia], de [mês] de 2026

O/A Presidente do Júri

O/A Primeiro/a Vogal Efetivo/a
(substituta da Presidente nas suas faltas e impedimentos)

O/A Segundo/a Vogal Efetivo/a

CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL DO CONSELHO SUPERIOR DOS TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS E FISCAIS

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

Aviso (extrato) n.º | **OFERTA BEP N.º**

IDENTIFICAÇÃO DO/A CANDIDATO/A

NOME COMPLETO DO/A CANDIDATO/A: 0 **CANDIDATO N.º** 000

CLASSIFICAÇÃO OBTIDA PELO/A CANDIDATO/A NA PROVA DE CONHECIMENTOS OU AVALIAÇÃO CURRICULAR

0,00

CLASSIFICAÇÃO OBTIDA PELO/A CANDIDATO/A NA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

0,00

CLASSIFICAÇÃO FINAL

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com a aplicação de todos os métodos de seleção será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centéssimas, obtida de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (60% x PC ou AC) + (40% EAC)

Resultados das classificações obtidas em cada método de seleção com a aplicação das respetivas ponderações:

60% PC ou AC	0,00	+	40% EAC	0,00

CLASSIFICAÇÃO FINAL OBTIDA PELO/A CANDIDATO/A

0,00 VALORES

Local, de [dia], de [mês] de 2026

O/A Presidente do Júri

O/A Primeiro/a Vogal Efetivo/a
(substituta da Presidente nas suas faltas e impedimentos)

O/A Segundo/a Vogal Efetivo/a