

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA
MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

AVISO DRE (EXTRATO)	N.A.
CÓDIGO BEP (INTEGRAL)	N.A.
N.º DE POSTOS TRABALHO	1
CARREIRA	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação
CATEGORIA	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação
UNIDADE ORGÂNICA	DSIGA/Divisão de Planeamento e Gestão da Informação

ATA N.º 1 Critérios de avaliação

Na sequência da autorização de recrutamento de um (1) técnico de sistemas e tecnologias de informação para desempenho de funções na Divisão de Planeamento e Gestão da Informação, reuniu em 24/06/2024, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º Inf_DSIGA_DORH_DOC00013722_2024, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente: **José Paulo Henriques Freitas**, Diretor de Serviços de Informação, Gestão e Administração;

1.ª vogal efetiva, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos: **Rosália Maria Isabel Martins**, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão da Informação;

2.ª vogal efetivo: **Daniel José Alves Fernandes**, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

O objetivo da reunião foi o de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Nesta reunião procedeu-se também à elaboração da prova de conhecimentos e ao guião da entrevista que ficam em envelope fechado com o presidente do júri até à data de realização dos métodos.

Assim, desenvolvidos os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção

Considerando que o procedimento concursal é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios, a **prova de conhecimentos ou avaliação curricular** e como método facultativo, a **entrevista de avaliação de competências**, conforme disposto no 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 e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção são 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 lhe sendo aplicado o método seguinte.

1.1. Prova de conhecimentos

Será aplicada aos candidatos que:

- a) Não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- b) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A prova de conhecimentos destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, **será de natureza teórica, terá a duração máxima de 60 minutos, com 10 minutos de tolerância e revestirá a forma escrita.**

Será composta por 20 itens de seleção de escolha múltipla com uma cotação de 1 valor cada.

Não será permitida a consulta de legislação e bibliografia não anotada durante a realização da prova.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Hardware;
- Sistemas operativos;
- Serviços e Protocolos;
- Servidores;
- Networking;
- Segurança;
- Bases de dados;
- Lei do Trabalho em Funções Públicas;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública.

A bibliografia de estudo aconselhada será a seguinte:

- REDES DE COMPUTADORES - CURSO COMPLETO José Gouveia | Alberto Magalhães, Editora FCA
opcionalmente:
- Administração de Redes Informáticas – 2ª Edição Atualizada e Aumentada, Fernando Boavida, Mário Bernardes, Pedro Vapi, Editora FCA
- LINUX - CURSO COMPLETO, Fernando Pereira | Rui Guerreiro, Editora FCA
- Windows Server 2016 – CURSO COMPLETO, Antonio Rosa, Editora FCA
- CURSO TÉCNICO DE HARDWARE, José Gouveia e Alberto Magalhães, Editora FCA;
- SQL, Luís Damas, Editora FCA.

- Windows server documentation (Microsoft)

Windows server is the platform for building an infrastructure of connected applications, networks, and web services, from the workgroup to the data center

<https://docs.microsoft.com/en-us/windows-server/>

- Windows, Windows Server e AD – Julio Battisti Livros e Cursos

<https://www.juliobattisti.com.br/artigos/winredes.asp>

- Active Directory - Julio Battisti Livros e Cursos

http://www.juliobattisti.com.br/artigos/windows/ActiveDirectory_p1.pdf

http://www.juliobattisti.com.br/artigos/windows/ActiveDirectory_p2.pdf

http://www.juliobattisti.com.br/artigos/windows/ActiveDirectory_p3.pdf

http://www.juliobattisti.com.br/artigos/windows/ActiveDirectory_p4.pdf

http://www.juliobattisti.com.br/artigos/windows/ActiveDirectory_p5.pdf

- Windows 10 Pro User Guide: Beginner's Guide to Master the new Windows 10 Pro, Editor : Independently published, Autor: Praise Gideon

<https://www.amazon.es/>

[/pt/dp/B09NRB44G2/ref=sr_1_14?crid=SRYSJD7UX0HM&keywords=windows+10+book&qid=1642425366&srefix=windows+10+book%2Caps%2C106&sr=8-14](https://www.amazon.es/-/pt/dp/B09NRB44G2/ref=sr_1_14?crid=SRYSJD7UX0HM&keywords=windows+10+book&qid=1642425366&srefix=windows+10+book%2Caps%2C106&sr=8-14)

-Windows 11 User Guide For Beginners and Seniors, Editor : Independently published , Autor : Nobel Powell:

<https://www.amazon.es/>

[/pt/dp/B09KNGJNCN/ref=sr_1_6?crid=1706MFSNOB00K&keywords=windows+11+book&qid=1642425640&srefix=windows+11+book%2Caps%2C104&sr=8-6](https://www.amazon.es/-/pt/dp/B09KNGJNCN/ref=sr_1_6?crid=1706MFSNOB00K&keywords=windows+11+book&qid=1642425640&srefix=windows+11+book%2Caps%2C104&sr=8-6)

Não dispensa a consulta de bibliografia complementar ou similar à lista apresentada nem de conhecimentos específicos obtidos por formação nas áreas de informática.

A legislação geral a consultar será a seguinte (a legislação indicada será sempre a versão mais atualizada):

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei do Trabalho em Funções Públicas; Título IV, capítulos I e II

- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública; Título I

1.2. Avaliação curricular

Será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a exercer atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado ou, tratando-se de candidatos colocados em sistema de valorização profissional, se tenham por último encontrado a exercer essas atribuições.

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 do desempenho.

A fórmula de cálculo da valoração a atribuir ao método de avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = (25\% HA) + (25\% FP) + (30\% EP) + (20\% AD)$$

AC - Avaliação curricular; HA – habilitação académica; FP – formação profissional; EP – experiência profissional e AD – avaliação de desempenho.

1.2.1. No parâmetro **habilitação académica (HA)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valoração:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação exigida	18
Habilitação (na área de informática) superior à habilitação exigida	20

1.2.2. No parâmetro **formação profissional (FP)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valoração, considerando o total de horas de formação em ações de formação, cursos, estágios, colóquios, seminários, palestras e outros eventos com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar (Ex: arquitetura de infraestruturas tecnológicas de informação, Administração de sistemas e de redes informáticas, Administração e gestão de microinformática, Administração de sistemas operativos, Administração de sistemas de correio eletrónico, Gestão de recursos e de infraestruturas físicas instalada, Sistemas de comunicação de dados, Segurança da informação, Gestão de Correio eletrónico, Ferramentas Microsoft):

Formação Profissional
Total de horas de formação específica ou com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar
·Ações de formação até 6h/1 dia - 12 Valores
·Ações de formação > 6 h ≤25 h – 14 Valores
·Ações de formação > 25 h ≤50 h – 16 valores
·Ações de formação > 50 h ≤100 h – 18 valores
·Ações de formação > 100 h – 20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou sejam relevantes para o posto de trabalho 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 6h para cada período de 1 dia e 3h para cada período de meio-dia.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

Os candidatos que não possuam ações de formação serão pontuados com 8 valores.

1.2.3. No parâmetro **experiência profissional (EP)**, o júri deliberou atribuir meio valor por cada mês completo de exercício de funções em áreas relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 20 valores.

1.2.4. No parâmetro **avaliação de desempenho (AD)**, o júri deliberou considerar a classificação quantitativa obtidas na carreira para a qual o concurso é aberto, nos dois últimos ciclos avaliativos. Será feita uma média simples da pontuação obtida até às centésimas, conforme segue:

Relevante		Adequado			Inadequado	
5	4 a 4,99	3 a 3,99	2,5 a 2,99	2,01 a 2,49	2	1 a 1,99
20	18	16	14	12	10	0

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa a avaliação de algum ciclo, implica a pontuação do parâmetro com Zero valores. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

1.3. Entrevista de avaliação de competências

A entrevista de avaliação de competências será aplicada aos candidatos que sejam aprovados nos métodos de seleção anteriores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista terá a duração de 30 minutos (**definir duração da entrevista**) e a classificação final resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências que se apresentam no quadro seguinte.

C. entrevista = (CE+PO+AISC+RI+TPC) /5

Competência	Descrição	Valoração
Conhecimentos e experiência (CE)	Possui os conhecimentos adequados à função e aplica-os de forma adequada e em situações complexas. Procura ampliar os conhecimentos.	20 valores – demonstra elevados conhecimentos especializados e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas com elevada distinção. Procura atualizar conhecimentos permanentemente; 16 valores – demonstra bons conhecimentos e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas. Procura ampliar os conhecimentos. 12 valores – demonstra conhecimentos adequados e sabe aplicá-los a algumas situações/problemas. 8 valores – não demonstra conhecimentos adequados.
Planeamento e organização (PO)	Organiza e controla a sua atividade, definindo objetivos, prazos prioridades	20 valores – demonstra elevada capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho; 16 valores – demonstra boa capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho; 12 valores – demonstra adequado nível de

		organização do seu trabalho evidenciando algumas necessidades de melhoria; 8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de organização do trabalho.
Análise da informação e sentido crítico (AISC)	Identifica, interpreta e avalia diferentes tipos de informação e relaciona-a de forma lógica e de encontro aos objetivos de trabalho	20 valores – demonstra elevado sentido crítico na análise de informação; 16 valores – demonstra boa análise da informação e sentido crítico; 12 valores – demonstra adequado sentido crítico na análise da informação; 8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de sentido crítico na análise da informação.
Relacionamento interpessoal (RI)	Interage adequadamente com várias pessoas e em diferentes contextos.	20 valores – demonstra uma elevada atitude facilitadora do relacionamento e elevada competência emocional na gestão de conflitos; 16 valores – demonstra uma atitude facilitadora do relacionamento e competência emocional na gestão de conflitos; 12 valores – demonstra adequada atitude no relacionamento e adequada competência emocional na gestão de conflitos; 8 valores – não demonstra atitude facilitadora do relacionamento nem capacidade de gestão de conflitos
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)	Demonstra capacidade de ultrapassar obstáculos e dificuldades	20 valores – demonstra elevado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos; 16 valores – demonstra ser bom profissional mesmo em situações de stress e obstáculos; 12 valores – demonstra adequado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos; 8 valores – não demonstra profissionalismo em situações de stress e obstáculos

2. Classificação final

Expressa-se numa escala de 0 a 20 valores de acordo com as especificidades de cada método anteriormente referido e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Nada mais havendo a deliberar deu-se por encerrada a reunião de que foi elaborada a presente ata que é assinada pelos membros do júri.

Presidente ou vogal que substituiu:

Vogal:

Vogal: