

**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	Especialista de sistemas e tecnologias de informação
CATEGORIA	Especialista de sistemas e tecnologias de informação
UNIDADE ORGÂNICA	DSIGA/DPGI

**ATA N.º 1 Critérios e regras**

Na sequência da autorização de recrutamento de um (1) Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação para desempenho de funções na Divisão de Planeamento e Gestão da Informação, reuniu em 20/04/2026, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, de 16/04/2026, exarado na informação n.º **DGADR-I01200-202603-INF-DSIGA\DORH**, estando presentes os seguintes elementos:

**Presidente:** *Dr. José Paulo Henriques Freitas*, Diretor de Serviços de Informação, Gestão e Administração (DSIGA);

**Primeira Vogal Efetiva:** *Dra. Rosália Maria Isabel Martins*, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão da Informação (DPGI), que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

**Segundo Vogal Efetivo:** *Eng.º Rui Miguel Madeira Costa Crispim de Sousa*, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação da Divisão de Planeamento e Gestão da Informação (DPGI).

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 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 30 minutos, com 15 minutos de tolerância e revestirá a forma oral.

Serão apresentados cinco grupos de questões e o candidato terá que responder a três grupos à sua escolha.

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:

- SQL
- PL/SQL
- PHP + Algoritmos
- CSS

A bibliografia será a seguinte:

- Documentação Oracle, conteúdos sobre SQL e PL/SQL: <https://docs.oracle.com/en/database/>
- W3Schools, tutoriais de SQL, PHP, CSS, HTML: <https://www.w3schools.com/>
- Documentação oficial PHP: <https://www.php.net/manual/en/>
- Algoritmos: <https://www.geeksforgeeks.org/>

## 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 valorização 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 valorização:

Habilitação Académica	Valorização
Licenciatura (pós-Bolonha) em área relevante para as funções a exercer	15
Licenciatura (pré-Bolonha) Mestrado (pós -Bolonha) em área relevante para as funções a exercer	18
Mestrado (pré -Bolonha) em área relevante para as funções a exercer	19
Doutoramento em área relevante para as funções a exercer	20

1.2.2. No parâmetro **formação profissional (FP)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valorização, 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:

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:

Muito Bom		Bom	Regular				Inadequado
4,500 a 5,00	4,00 a 4,499	3,500 a 3,999	3,00 a 3,499	2,500 a 2,99	2,001 a 2,499	2,000	1,00 a 1,999
20 valores	18 valores	16 valores	15 valores	14 valores	12 valores	10 valores	0 valores

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 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 =média da pontuação obtida em cada competência

$$EAC = (OR + OC + OMI + ARP + OPG + GC + I + IE) / 8$$

Competência	Conceito	Valoração
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.	20 - Demonstra uma capacidade excepcional de orientação para resultados, de otimização de recursos e de elevar os padrões de qualidade do trabalho produzido; 17 valores - Demonstra elevada capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos e de elevar os padrões de qualidade do trabalho produzido; 15 valores - Demonstra uma boa capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos e de garantia de padrões de qualidade do trabalho produzido; 12 valores - Demonstra capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos sem revelar capacidade de elevar os padrões de qualidade do trabalho produzido; 8 valores - Não demonstra capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos e de garantia da qualidade do trabalho produzido.
Orientação para a colaboração (OC)	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	20 - Demonstra uma capacidade excepcional de parceria entre pessoas e serviços; 17 valores - Demonstra elevada capacidade de parceria entre pessoas e serviços; 15 valores - Demonstra uma boa capacidade de parceria entre pessoas e serviços; 12 valores - Demonstra capacidade de parceria entre pessoas e serviços; 8 valores - Não demonstra capacidade de parceria entre pessoas e serviços.
Orientação para a mudança e inovação (OMI)	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.	20 valores - Demonstra uma capacidade excepcional de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 17 valores - Demonstra elevada capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 15 valores - Demonstra uma boa capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 12 valores - Demonstra capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 8 valores - Não demonstra capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado.
Análise crítica e resolução de problemas (ARP)	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.	20 valores - Demonstra uma capacidade excepcional de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas; 17 valores - Demonstra elevada capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas; 15 valores - Demonstra uma boa capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas;

		<p>12 valores – Demonstra capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas.</p>
Organização, planeamento e gestão de projetos (OPG)	<p>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.</p>	<p>20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de planeamento do seu trabalho;</p> <p>17 valores – Demonstra elevada capacidade de planeamento do seu trabalho;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de planeamento do seu trabalho;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de planeamento do seu trabalho;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de planeamento do seu trabalho.</p>
Gestão do conhecimento (GC)	<p>Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.</p>	<p>20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>17 valores – Demonstra elevada capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento.</p>
Iniciativa (I)	<p>Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.</p>	<p>20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho;</p> <p>17 valores – Demonstra elevada capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho.</p>
Inteligência emocional (IE)	<p>Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.</p>	<p>20 valores – Demonstra uma capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho;</p> <p>17 valores – Demonstra elevada capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de gestão das emoções.</p>

## 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:

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

CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; PC - Prova de Conhecimentos; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

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 substitui:**

**Vogal:**

**Vogal:**

---

---

---