

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO
DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO
PARA A DIVISÃO DE APOIO À GESTÃO DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE**

(aberto por despacho da Diretora-Geral da Saúde, de 26 de setembro de 2025)

ATA N.º 1

Aos 6 dias do mês de outubro de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal, composto por Júlio Pedro, Subdiretor-Geral da Saúde, que preside, por Carlos Borralho, Coordenador da Coordenação Rede de Dados de Informação da Saúde da Direção de Sistemas de Informação dos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e por Rui Ribeiro dos Santos, Diretor da Direção de Sistemas de Cuidados de Saúde dos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo o estabelecimento dos critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo **excluídos** os candidatos que não reúnem os requisitos de admissão exigidos no aviso, os que obtenham na avaliação curricular uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista de avaliação de competências e os que obtenham na classificação final uma classificação inferior a 9,5 valores.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EAC * 30\%) \text{ sendo que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A **Prova de Conhecimentos (PC)**, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar:

- a) atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A **PC** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função objeto do presente procedimento. A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Na PC é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas. Tem caráter eliminatório, pelo que não será aplicado o método seguinte aos candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores na PC.

A PC será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel. Será constituída por perguntas de escolha múltipla e por uma pergunta de desenvolvimento, sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia indicadas no aviso de abertura do presente procedimento concursal, não anotadas, não sendo permitida a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos informáticos, designadamente tablets e computadores. A prova terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde
- b) Infraestrutura e disponibilidade
- c) Sistemas Clínicos e Interoperabilidade
- d) Segurança e privacidade de dados
- e) Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)
- f) Cloud e tecnologias colaborativas
- g) Planos de continuidade e recuperação
- h) Autenticação e controlo de acesso
- i) Conhecimentos sobre LDAP e Gestão de Identidades
- j) Implementação de Sistemas de Informação na Saúde

Bibliografia e legislação recomendadas para a preparação das temáticas:

- Decreto Regulamentar n.º 14/2012 de 26 de janeiro, que aprova a Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde.
- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço;
- 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 07 de abril de 2019;
- Regulamento n.º 183/2022, enquanto Instrução técnica relativa à comunicação e informação referentes a pontos de contacto permanente, responsável de segurança, inventário de ativos, relatório anual e notificação de incidentes.
- A Diretiva (UE) 2022/2555 do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de dezembro de 2022 (Diretiva SRI 2) – atualmente em processo de transposição – relativa a medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de cibersegurança na União, altera o Regulamento (UE) n.º 910/2014 e a Diretiva (UE) 2018/1972 e revoga a sua antecessora, a Diretiva (UE) 2016/1148 (Diretiva SRI 1).
- Decreto-Lei n.º 22/2025, de 19 de março, que transpõe a Diretiva (UE) 2022/2557, relativa à identificação, designação e reforço da resiliência das entidades críticas.
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento 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.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março, define orientações técnicas para a Administração Pública em matéria de arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação relativos a dados pessoais;
- Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança
- Norma DNP TS 4475-1:2021 - Selo de Maturidade Digital – Cibersegurança
- Norma ISO27001:2022 e suas famílias.
- Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial).

A **Avaliação Curricular (AC)** é aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a candidatos colocados em valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica (HA): grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional (FP): ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional (EP1 + EP2): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:

$$AC = [HA + FP + (EP1 + EP2) + AD] / 5$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP1 e EP2 = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitação Académica (HA): constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam nível 4 ou superior do Quadro

Nacional de Qualificações, nos termos da área 48 Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, e do Catálogo Nacional de Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de dezembro, na sua redação atual, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a respetiva complexidade (grau 2), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, conforme disposto no Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro.

No fator HA, o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

Habilitação Académica	Valoração
Nível habilitacional exigido (N4)	18 valores
Nível habilitacional superior ao exigido	20 valores

Formação Profissional (FP): pondera as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e enquadrados nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função na área de Sistemas e Tecnologias de Informação, num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação	Valoração
Sem formação	8 valores
Ações de formação até 15h	10 valores
Ações de formação > 15h ≤ 30 horas	12 valores
Ações de formação > 30h ≤ 50 horas	14 valores
Ações de formação > 50h ≤ 100 horas	16 valores
Ações de formação > 100h ≤ 150 horas	18 valores
Ações de formação > 150h	20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou não 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.

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

Experiência Profissional (EP): na área que integra a execução da atividade e que será avaliada na seguinte forma:

EP1 + EP2

Em que:

EP1 = Corresponde ao tempo de experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	12 valores
Até 5 anos de experiência profissional na área	14 valores
Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área	16 valores
Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área	18 valores
Mais de 15 anos de experiência profissional na área	20 valores

EP2 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área de sistemas e tecnologias de informação, relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliados através da soma das seguintes atividades num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Exercício de atividade associadas à função	Valoração
Instalar e configurar hardware e software	2 valores
Assistência e apoio ao Utilizador (HelpDesk)	2 valores
Assistência e reparação de computadores, portáteis e impressoras	2 valores
Diagnóstico e resolução de problemas do sistema operativo	2 valores
Virtualização de servidores (Microsoft)	2 valores
Experiência com Microsoft Active Directory	2 valores
Operação e administração de servidores	2 valores
Segurança e privacidade de dados	2 valores
Cloud e tecnologias colaborativas	2 valores
Colaboração na implementação de sistemas de informação no setor da saúde	2 valores

AD = Avaliação de Desempenho: Corresponde à classificação obtida nos três últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será efetuada uma média aritmética simples de pontuação, obtida às centésimas, com conversão para a escala de 0 a 20.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,99)	0 valores
Desempenho adequado (2)	10 valores
Desempenho adequado (2,01 a 2,49)	12 valores
Desempenho adequado (2,5 a 2,99)	14 valores
Desempenho adequado (3 a 3,99)	16 valores
Desempenho relevante (4 a 4,99)	18 valores
Desempenho relevante (5)	20 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 à avaliação em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com zero pontos. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar de forma objetiva comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a qual terá uma ponderação de 30%.

A classificação da EAC será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que C = Competências

A **EAC** tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, a motivação e interesse, a capacidade de adaptação socioprofissional e a qualidade da experiência profissional, valorados através de média aritmética simples das classificações nos seguintes parâmetros:

(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais - Considera a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vasto vocabulário e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Elevado 20 valores
--	-----------------------

Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Bom 16 valores
Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Suficiente 12 valores
Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.	Reduzido 8 valores
Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.	Insuficiente 4 valores

(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse) - Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o empenhamento numa adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções.

Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores
Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando algum interesse ou razões negativas (ex. desejar apenas mudar de posicionamento remuneratório) pelo posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados - Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Elevado 20 valores
Posse inequívoca de boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Bom 16 valores
Posse de qualidades suficientes relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Suficiente 12 valores
Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Reduzido 8 valores
Posse de deficientes qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Insuficiente 4 valores

(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional - Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores
Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar sofrível capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores

Experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores
---	---------------------------

O júri fixou os modelos das fichas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista de avaliação de competências (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, será realizada através da aplicação sucessiva dos seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Conhecimentos especializados e experiência profissional* da EAC;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação, e orientação para os resultados* da EAC;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)* da EAC;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais* da EAC.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente,

O Vogal,

A Vogal,

Júlio Pedro

Carlos Borralho

Rui Ribeiro dos Santos

Anexo I

Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: _____ Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional exigido (N4): 18 valores Nível habilitacional superior: 20 valores	
Formação Profissional (FP)	Sem formação: 8 valores Ações de formação até 15h: 10 valores Ações de formação > 15h ≤ 30 horas: 12 valores Ações de formação > 30h ≤ 50 horas: 14 valores Ações de formação > 50h ≤ 100 horas: 16 valores Ações de formação > 100h ≤ 150 horas: 18 valores Ações de formação > 150h: 20 valores	
Experiência Profissional (EP1)	Sem experiência profissional: 12 valores Até 5 anos de experiência profissional: 14 valores Entre 6 e 10 anos de experiência profissional: 16 valores Entre 11 e 15 anos de experiência profissional: 18 valores Mais de 15 anos de experiência profissional: 20 valores	
Exercício de atividade que envolvam a realização de funções na área de STI (EP2)	Instalar e configurar hardware e software (2 valores) Assistência e apoio ao Utilizador (HelpDesk) (2 valores) Assistência e reparação de computadores, portáteis e impressoras (2 valores) Diagnóstico e resolução de problemas do sistema operativo (2 valores) Virtualização de servidores (Microsoft) (2 valores) Experiência com Microsoft Active Directory (2 valores) Operação e administração de servidores (2 valores) Segurança e privacidade de dados (2 valores) Cloud e tecnologias colaborativas (2 valores) Colaboração na implementação de sistemas de informação no setor da saúde (2 valores)	
Avaliação de Desempenho (AD)	Desempenho inadequado (1 a 1,99): 0 valores Desempenho adequado (2): 10 valores Desempenho adequado (2,01 a 2,49): 12 valores Desempenho adequado (2,5 a 2,99): 14 valores Desempenho adequado (3 a 3,99): 16 valores Desempenho relevante (4 a 4,99): 18 valores Desempenho relevante (5): 20 valores	

$$AC = (HA + FP + EP1 + EP2 + AD) / 5$$

$$AC = (\text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----}) = \text{-----} / 5 = \text{-----}$$

Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista de avaliação de competências

Candidato: _____ Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
TOTAL (média):		

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Anexo III

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: _____ Data: / /

Classificação Final (CF) = (AC ou PC * 70%) + (EAC * 30%)

Classificação Final = (_____ x 0,7) + (_____ x 0,3) = _____ + _____ = _____

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)