



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### **ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA RECRUTAMENTO DE DOIS TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

#### ATA N.º 1

----Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas e trinta minutos, e na sequência do Despacho número 44/2025-PCM, de vinte e dois de maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe Divisão Inovação e infraestrutura digital da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, Clemente José Gomes da Rocha, que presidiu, a Diretora do Departamento de Administração Geral, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira e a Técnica Superior Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 17.º e pelo n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----A **Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de duas horas. --

----**Temas e Legislação aplicáveis: Código do Procedimento Administrativo**, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; **Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica**, estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; **Acordo coletivo de trabalho 70/2019**, publicado no Diário da República n.º 94, de 16 de maio, II série; **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC** – publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 658/2025/2, de 8 de janeiro, **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada em anexo à Lei



## **CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA**

n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; **Metodologias de desenvolvimento de sistemas de informação; Gestão de projetos informáticos; Segurança e integridade da informação; Conceitos de Base de dados; Os desafios da sociedade da informação; A informática como suporte de gestão.**-----

----**Bibliografia recomendada:** conforme indicada no Despacho n.º 1469/2006, de 19 de janeiro, para a realização da prova: Fundamentos dos Sistemas Operativos, José Alves Marques e Paulo Guedes, Editorial Presença; Gestão de Informação, Carlos Zorrinho, Editorial Presença; Na introduction do Database Systems, C. J. Date, Addison -Wesley Publishing Company; Implementing Internet Security, Frederic J. Cooper, New Riders Publishing; Manuais do Microsoft Office. Adicionalmente à bibliografia especificada no Despacho n.º 1469/2006, de 19 de janeiro, é necessária a seguinte bibliografia: Understanding Visual Basic for Applications (VBA), Morgado, F. (2016), Apress, Berkeley, CA; Introducing Microsoft Power BI, Ferrari, A. E Russo, M. Microsoft Press, Redmond, Washington; Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de Proteção de Dados (RGPD), de 27 de abril de 2016; Lei n.º 65/2021, de 30 de julho de 2021, sobre Regime Jurídico da Segurança e Ciberespaço.-----

----A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----



## **CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA**

-----**1. Orientação para Resultados**, visa 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. -----

----**2. Gestão do conhecimento**, visa adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.-----
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui. -----
- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes. -

----**3. Análise crítica e resolução de problemas**, visa 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. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. -----
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

-----**4. Orientação para a colaboração**, visa estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.-----
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas. -----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos ou Entrevista de Avaliação de Competências) ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica. -----

---- A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 0.50) + (\text{EAC} \times 0.50)$$

em que:

**OF** = Ordenação Final

**PC** = Prova de Conhecimentos

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----**A Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$AC = \frac{HA+FP+EP+AD}{4}$$

4

Em que:

**HA** = Habilitação Académica

**FP** = Formação Profissional

**EP** = Experiência Profissional

**AD** = Avaliação do Desempenho

-----A **Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

----Habilitações académicas: -----

----Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores. -----

----Habilitações académicas de grau exigido na candidatura - 18 valores.-----

-----A **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

----- Sem ações de formação na área pretendida – 6 valores; formação específica na área de Infraestruturas tecnológicas, Suporte Tecnológico a aplicativos centralizados de atividade operacional e de gestão administrativa ou Engenharia de Software, por cada ação, até 35 horas – 0,25 valores; de 35 a 80 horas – 0,50 valores; superior a 80 horas – 1 valor. -----

-----A **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

----- Na área: experiência igual ou inferior a 5 anos – 4 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos – 8 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos – 12 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos – 16 valores e superior a 20 anos – 20 valores. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----A **Avaliação de Desempenho (AD)**, que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 6 valores; Desempenho Adequado – 12 valores; Desempenho Relevante – 16 valores, Desempenho Excelente – 20 valores. -----

----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores. -----

----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos mesmos moldes da suprarreferida. -----

---Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências).-----

----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no Artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----



## **CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA**

----a) Valoração da Habilitação Académica-----

---b) Valoração da Experiência Profissional-----

---c) Valoração da Formação Profissional-----

----Nada mais havendo a tratar, deu o presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram dezasseis horas e cinquenta minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

---

---

---

