



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### **ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA RECRUTAMENTO DE UM TRABALHADOR PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

#### ATA N.º 1

----Aos vinte e cinco dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas e trinta minutos, e na sequência do Despacho número 214/2024-PCM, de 21 de novembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Município, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe da Divisão de Sistemas de Informação, Nuno Miguel Mendes Vieira Branco, que presidiu, o Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, Pedro Nuno Pombares Bernardino, 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:** Conceitos básicos de redes; Noções de ferramentas de produtividade e correio eletrónico; Administração de Sites e Sistemas de correio eletrónico; Sistemas operativos; Arquitetura de Computadores; Conhecimentos sobre instalação e configuração de Windows Server e serviços como Active directory, DHCP e DNS; Conceitos de Base de Dados; Organização e salvaguarda da informação; Noções de privacidade e segurança de sistemas e dados; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Acordo Coletivo de Trabalho 70/2019, de 16 de maio, publicado



PNB  
B  
7

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

no Diário da República n.º 94/2019, Série II de 16 de maio; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências (ROSMEC), publicado no Diário da República n.º 85/2024, Série II, através do Regulamento n.º 491/2024, de 2 de maio; Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto); Regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro; 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; Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do citado Regulamento (UE) 2016/679; Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de out., que define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (EU) 2016/2102; Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, que regulamenta a Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Segurança no Ciberespaço (RJSC); Lei do Cibercrime (Lei n.º 109/2009, de 15/09). -----

----**Bibliografia recomendada:** Documentação técnica de tecnologia de sistemas operativos, bases de dados e redes Microsoft; Sistemas de Informação Organizacionais, vários autores, Edições Silabo; Gestão da Informação, Carlos Zorrinho, Editorial Presença; Planeamento de Sistemas de Informação, L. Amaral e L. Varajão, FCA; Introdução à engenharia de software, Sérgio Guerreiro, FCA; Gestão de Projetos de Software, António Miguel, FCA; Segurança em Redes Informáticas, André Zuquete, FCA; Tecnologias de Bases de Dados, José Luís Pereira, FCA; SQL, Luís Damas, FCA; Norma ISO 9001:2015; Norma ISO 27001:2013.-----

----**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. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

MB  
EAF  
7

----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: -----

----1.**Conhecimentos Especializados e Experiência** - conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

---1.1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; -----

---1.2 . Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; -----

---1.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----

---1.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

----2. **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

--- 2.1 Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas; -----

--- 2.2 Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; -----

---2.3 É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; -----

---2.4 Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

AB  
2019

----3. **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

---3.1 Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;-----

---3.2 Trabalha com pessoas com diferentes características;-----

---3.3 Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;-----

---3.4 Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. -----

----4. **Adaptação e Melhoria contínua** - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica. -----

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

---4.1 Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. -----

---4.2 Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. -----

---4.3 Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. -----

---4.4 Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.-----

----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: -----

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



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 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: -----

$$\mathbf{AC = HA+FP+EP+AD}$$

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.-----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

*MB*  
*QJP*

-----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. -----

-----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: -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

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: -----

----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 doze 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: -----

Pedro Nunes Pinheiro Bernardino

