



Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

**Procedimento concursal comum de reserva de recrutamento
para a constituição de vínculo de emprego público
na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
para Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (M/F)**

No dia 04 de setembro de 2025, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, reuniram, o Chefe da Divisão de Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação, António Miguel Leitão da Silva Rocha, Presidente do Júri do procedimento, a Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, Cidália Maria Esteves Cardoso Jorge 1.ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Fernanda Maria Antunes Ramalhoto, 2.ª vogal efetiva, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

As provas de conhecimentos serão compostas por uma parte escrita, nos seguintes termos:

1- A prova escrita terá a duração de 90 minutos, com trinta minutos de tolerância podendo ser consultada a legislação de suporte em papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

1.1 -A prova escrita será elaborada com base na seguinte legislação de enquadramento:

- a) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais): artigos 1 a 62;**
- b) Lei n.º 35/2014, de 20.06 (que aprova a Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Temas: garantias da imparcialidade/acumulação de funções; deveres gerais do trabalhador e entidade empregadora; férias, faltas e poder disciplinar; artigos 19 a 24; artigos 70 a 78; artigos 126 a 143; artigos 176 a 239 e artigos 297 a 302;**
- c) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Temas: princípios gerais da atividade administrativa; garantias da imparcialidade; prazos; audiência dos interessados; artigos 3 a 19; artigos 69 a 76; artigos 86 a 88; artigos 121 a 125;**
- d) Regulamento geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da união europeia (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril**
- e) Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto - Lei da Proteção de Dados Pessoais, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados**
- f) Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro - Aprova a Lei do Cibercrime**
- g) Diretiva NIS 2 (Diretiva (UE) 2022/2555, também conhecida como SRI 2**
- h) 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**
- i) Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de outubro - Define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos**
- j) Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2018, de 5 de janeiro - Procede à revisão do Regulamento Nacional de Interoperabilidade Digital**

1.2 Podendo visar alguns dos temas que a seguir se enumeram:

- a) Construção de sites em Wordpress**
- b) Construção de sites em JOOMLA**
- c) Programação em PHP/ JavaScript e SQL**
- d) Noções de gestão de projetos informáticos.**

Bibliografia:

- a) Guia Essencial de WordPress para Todos os Níveis — Jideon F Marques – Editor: Clube de Autores**
- b) Learning Php, Mysql & Javascript A Step-By-Step Guide To Creating Dynamic Websites de Robin Nixon - Editor: O'Reilly Media**
- c) Building Websites with Joomla! 1.5, Hagen Graf, 2008 – Editor: Packt Publishing**

A legislação indicada é a que se encontra publicada e/ou em vigor à data de elaboração do programa da prova de conhecimentos. Qualquer alteração legislativa posterior será considerada pelo júri aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo ao/à(s) candidato/a(s) proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.



É permitida a consulta dos diplomas mencionados nas alíneas anteriores, no decorrer da prova de conhecimentos, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

III) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica (H.A.) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes

Nível 4 ou superior, do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Código 48 da CNAEF).	20 valores
--	------------

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada.

- É atribuída uma valoração mínima de 10 valores e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.
- Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.
- A cada dia de formação corresponde 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, é considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 h e a um mês correspondem 120h

1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios ou outras iniciativas similares

Formação	Frequenteda há menos de 10 anos
Por cada módulo de 25 horas	0.20 valores

2 - Frequência de estágios não curriculares:

- Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
- Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	1,5 valores
Superior a um ano	2 valores

C. Experiência Profissional (E.P.)

Desempenho de funções no âmbito das funções a desempenhar, avaliada pela sua duração.



A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* ≤ 3 anos	10 valores
* > 3 anos ≤ 10 anos	14 valores
* > 10 anos ≤ 15 anos	16 valores
* > 15 anos	20 valores

D. Avaliação de Desempenho

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último período avaliado) X 4

Assim, é a seguinte a **fórmula de classificação da avaliação curricular:**

$$A.C. = (H.A. \times 0,1) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,2)$$

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

IV) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido, sendo atribuída a menção de Apto ou Não Apto.

V) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada entre 0 e 20 valores.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista constituído por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido constante no anexo I da presente ata. Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 4 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3+C4}{4}$$

Sendo:

E.A.C.: Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 e C4: Competências em avaliação

1.1 – Critérios de avaliação:

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato demonstra comportamentos relacionados com a competência, mas apresenta dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada através dos exemplos expostos, diretamente relacionados com a experiência detida pelo candidato, revela a adoção de alguns comportamentos fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Competência demonstrada a um bom nível. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	20 valores

VI) O júri definiu, ainda, o perfil de competências a ser avaliado na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica:

- Orientação para o serviço público
- Organização e método de trabalho
- Comunicação
- Otimização de recursos

VII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes **Fórmulas da Classificação Final**:

1- Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado (e não afastem a aplicação destes métodos de selecção):

$$C.F. = (A.C. \times 70\%) + (E.A.C. \times 30\%)$$

2- Para os demais candidatos:

C.F. = (P.C. x 100%)

A. P. = Apto ou Não apto

3- Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

a) Residência no Município da Amadora

b) Menor idade

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

Assinado por: **António Miguel Leitão da Silva**
Rocha
Num. de Identificação: 10013188
Data: 2025.09.30 10:32:53+01'00'

Miguel Rocha

Assinado por: **Cidália Maria Esteves Cardoso Jorge**
Num. de Identificação: 11042336
Data: 2025.09.29 15:47:54+01'00'
Certificado por: **Câmara Municipal de Amadora**
Atributos certificados: **Especialista de Sistemas e TI**

Cidália Jorge



Fernanda Ramalhoto