



Concurso externo de ingresso para admissão a estágio com vista ao provimento de 2 postos de trabalho da carreira de técnico de informática de grau 1, nível 1

ATA N.º 1

Aos 3 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte um, pelas 9:30 horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do concurso externo de ingresso para admissão a estágio com vista ao provimento de 2 postos de trabalho da carreira de técnico de informática de grau 1, nível 1, para exercício de funções na Divisão de Tecnologias de Informação e Comunicação, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2021, que recaiu sobre a proposta n.º 145/2021.

Do Júri, designado por deliberação da Câmara de Cascais de 8 de junho de 2021, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Marco Cruz, Chefe da Divisão de Tecnologias de Informação e Comunicação;

Vogais Efetivos:

- Carlos Batista, técnico de informática;
- Vera Calha, técnica superior do Departamento de Recursos Humanos.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Método de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa;
2. Sistema de classificação final;
3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
4. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, nos concursos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação curricular;
2. De acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 20.º do referido diploma, é obrigatório o recurso a provas de conhecimentos nos concursos de ingresso, sem prejuízo da utilização de outros métodos de seleção;

A
Marco
/
R

3. Em conformidade com o disposto nas disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e da alínea a) do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, a competência para a aprovação do programa da prova de conhecimentos é do Presidente da Câmara;
4. Nos termos do n.º 2 do artigo 19.º do diploma citado, podem ainda ser utilizados, com carácter complementar, os métodos de seleção entrevista profissional de seleção, exame psicológico de seleção e exame médico de seleção;
5. A entrevista profissional de seleção, de acordo com disposto nos números 1 e 3 do artigo 23.º do referido diploma, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, e pode ser utilizada em concursos externos e internos de ingresso, sem carácter eliminatório;
6. O exame psicológico de seleção, conforme disposto nos números 1 e 2 do artigo 24.º do mesmo diploma, tem por objetivo avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas, visando determinar a sua adequação à função, e só pode ser utilizado em concursos de ingresso, podendo assumir carácter eliminatório;
7. Por sua vez, o exame médico de seleção, conforme decorre do estabelecido nos números 1 e 2 do artigo 25.º do citado diploma, visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função, e só pode ser utilizado em concurso de ingresso, tendo sempre carácter eliminatório.

I - O Júri, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Propor que, no presente procedimento, sejam utilizados os métodos de seleção prova de conhecimentos e entrevista profissional de seleção, a aplicar nos seguintes termos:

1.1. Quanto à prova de conhecimentos:

1.1.1 A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel e terá a duração de uma hora e trinta minutos.

1.1.2. A prova será composta por questões de escolha múltipla e versará sobre os temas /legislação/documentação/bibliografia/webgrafia que a seguir se discriminam:

a) Temas (programa da prova):

MRG
J

- Vínculo de emprego público: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Gestão e configuração de Microsoft SCCM (Configuration Manager);
- Gestão e configuração de Microsoft Intune;
- Gestão e configuração de Microsoft SQL Server;
- Configuração e gestão de redes IPv4;
- Gestão de Sistemas e Redes em Linux;
- Gestão de Sistemas e redes em Windows, incluindo Active Directory.

b) Legislação/documentação/bibliografia/webgrafia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março;
- <https://docs.microsoft.com/pt-pt/mem/configmgr/>
- <https://docs.microsoft.com/pt-pt/mem/intune/>
- <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/relational-databases/sql-server-configuration-manager?view=sql-server-ver15>
- <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/database-engine/configure-windows/configure-client-protocols?view=sql-server-ver15>
- <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/database-engine/configure-windows/server-network-configuration?view=sql-server-ver15>
- <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/database-engine/configure-windows/configure-a-server-to-listen-on-a-specific-tcp-port?view=sql-server-ver15>
- <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/database-engine/configure-windows/server-memory-server-configuration-options?view=sql-server-ver15>

- <https://docs.microsoft.com/en-us/sql/relational-databases/backup-restore/recovery-models-sql-server?view=sql-server-ver15>
- <https://www.veritas.com/information-center/data-backup-and-recovery>
- [https://documentation.meraki.com/General Administration/Tools and Troubleshooting/Fundamentals of 802.1Q VLAN Tagging](https://documentation.meraki.com/General_Administration/Tools_and_Troubleshooting/Fundamentals_of_802.1Q_VLAN_Tagging)
- https://docs.microsoft.com/en-us/windows-server/administration/windows-commands/route_ws2008
- <https://www.comms-express.com/infozone/article/cable-distance/>
- Redes Cisco para Profissionais, Autor: Mário Véstias, 4.ª Edição Atualizada e Aumentada, FCA;
- Gestão de Sistemas e Redes em Linux, Autor: Jorge Granjal, 3.ª Edição Atualizada, FCA;
- Redes de Computadores, Autores: José Gouveia e Alberto Magalhães, 10.ª Edição Atualizada e Aumentada, FCA;
- Active Directory Administrator's Pocket Consultant, Autor: William R. Stanek (Author and Series Editor), Microsoft Press.

1.1.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

1.1.4. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

1.1.5. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

1.1.6. A prova será efetuada com consulta do diploma legal acima identificado, na sua versão atualizada, sem anotações e em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo.

1.1.7. A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

1.1.8. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.9. Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham classificação inferior a 9,5 consideram-se não aprovados.

1.2. Quanto à entrevista profissional de seleção:

1.2.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 a 30 minutos.

1.2.2. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adotar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em equipa.
F4-Iniciativa e autonomia	Avaliará a capacidade para definir prioridades e organizar as tarefas em função da sua urgência, para alterar as rotinas para responder a momentos de maior <i>stress</i> e para introduzir melhorias nas metodologias/tarefas propostas.
F5-Conteúdo técnico	Avaliará a capacidade de reflexão sobre o seu desempenho e o impacto deste no serviço, bem como os conhecimentos técnicos.
F6-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso).

1.2.3. Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente, nos termos expressos nos quadros que se seguem:

Relevância da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou deter reduzida experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado
8,00	Revelou deter reduzida experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado
12,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
16,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
20,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses

M. J. J.
b

	profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
16,00	Evidenciou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e

Marcos
2

	hierarquias, permitindo prognosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

Iniciativa e autonomia

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Traduz insuficiente capacidade para definir prioridades e organizar as tarefas em função da urgência das mesmas; bem como para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> ou para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas ou mesmo eliminar aquelas que são inúteis ou que comprometem o resultado final. Incapacidade para propor soluções ou metodologias inovadoras.
8,00	Reflete diminuta capacidade para definir prioridades e organizar as tarefas em função da urgência das mesmas, para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> e para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas.
12,00	Demonstra uma capacidade razoável para compreender e definir prioridades, ainda que possa abster-se de propor soluções/metodologias inovadoras, para organizar as tarefas em função da urgência das mesmas, para alterar rotinas a fim de se

	adequar a momentos de maior <i>stress</i> , bem como para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas (analisando quais as que dependem umas das outras).
16,00	Demonstra uma boa capacidade para compreender e definir prioridades, para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> , bem como para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas (analisando quais as que dependem umas das outras), mostra boa abertura para experimentar soluções novas, sendo criativo/a na forma como analisa as soluções e como se preocupa em introduzir melhorias nas metodologias/tarefas propostas.
20,00	Demonstra uma elevada capacidade para definir prioridades e organizar as tarefas em função da urgência das mesmas, para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> , para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem ser prioritárias (analisando quais as tarefas que dependem umas das outras) e, quando possível, delegando alguma das tarefas e estabelecendo prazos adequados para a sua compleição. Mostra muito boa apetência para experimentar soluções novas, sendo criativo/a na forma como analisa as soluções e como se preocupa em introduzir melhorias nas metodologias/tarefas propostas.

Conteúdo técnico

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Demonstrou insuficiente capacidade de reflexão sobre o seu próprio desempenho, demonstrou muito reduzidos conhecimentos técnicos e falta de autoconfiança, refletindo competências muito pouco sólidas.
8,00	Demonstrou diminuta capacidade de reflexão sobre o seu próprio desempenho e sobre o impacto deste na organização, reflete poucos conhecimentos técnicos.
12,00	Demonstrou razoável capacidade de reflexão sobre o seu próprio desempenho e o impacto deste na organização, bem como razoáveis

	conhecimentos técnicos.
16,00	Demonstrou boa capacidade de reflexão sobre o seu próprio desempenho e o impacto deste na organização, bem como bons conhecimentos técnicos.
20,00	Demonstrou elevada capacidade de reflexão sobre o seu próprio desempenho e o impacto deste na organização, bem como conhecimentos técnicos muito sólidos.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Defende as suas ideias de forma muito pouco clara, muito pouco objetiva e transparente. Reflete insuficiente correção linguística e vocabular no seu discurso oral, bem como total ausência de assertividade.
8,00	Não defende as suas ideias de forma clara, objetiva e transparente. Apresenta dificuldades de expressão, no que toca à correção linguística e vocabular, bem como à criação de empatia. Revela falta de assertividade e autoconfiança.
12,00	Não tem dificuldades em expressar a sua opinião. Defende as suas ideias de forma clara, objetiva e transparente. Reflete suficiente correção linguística e vocabular no seu discurso oral. Não usa muletas no discurso oral nem linguagem de tipo calão.
16,00	Usa linguagem de bom nível, com clareza, capacidade de síntese, boa estruturação linguística, raciocínio lógico e sequencial. Não é repetitivo, mantém um fio de raciocínio escorreito e cria empatia com o interlocutor.
20,00	Demonstra enorme clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreender e interpretar as questões colocadas, elevada organização mental, enorme capacidade de argumentar, muito grande assertividade. Reflete muito grande capacidade linguística e empatia.

1.2.4. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.2.5. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6) / 6$$

Em que:

EPS = Classificação da entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3, P4, P5 e P6 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos – Sistema de classificação final, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção prova de conhecimentos e entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = (PC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

Em que:

CF = Classificação final do candidato, expressa de 0 a 20 valores;

PC = Avaliação obtida na prova de conhecimentos, com uma ponderação de 60%;

EPS = Avaliação obtida na entrevista profissional de seleção, com uma ponderação de 40%.

1.2. A ordenação final dos candidatos será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores.

1.3. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

III - Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação do critério de preferência previsto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção prova de conhecimentos;

c) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção entrevista profissional de seleção;

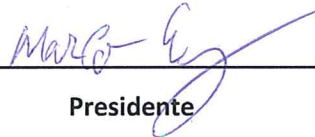
- d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de relevância da experiência profissional;
- e) Candidato com a melhor classificação obtida nas questões 1 a 8 da prova de conhecimentos;
- f) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção relacionamento interpessoal.

IV – Quanto ao ponto 4 da ordem de trabalhos – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

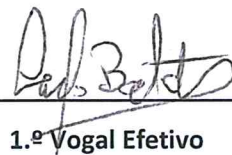
Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 13:00 horas e 35 minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

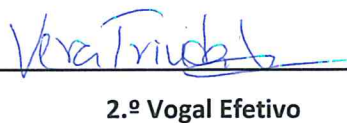
O Júri



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo