

[Handwritten signature]

ATA NÚMERO UM

— Aos vinte dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, nas instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP – RAM, sitas à Rua das Pretas 1, 9004-515 Funchal pelas 9.30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira não revista de Especialista de Informática, grau I, nível 1 (estagiário), autorizado por despacho de Sua Excelência, o então Vice-Presidente do Governo Regional e dos Assuntos Parlamentares, de 8 de março de 2021, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento, para o primeiro semestre do ano de 2021, conforme designado pelo Conselho Diretivo, constituído por: _____

— Presidente: Engenheiro João Paulo Correia Figueira César, Diretor de Serviços de Sistemas de Informação do IASAÚDE, IP-RAM; _____

— Vogal Efetivo: Dra. Rubina Nunes Silva e Freitas, Vice-Presidente do Conselho Diretivo, do IASAÚDE, IP-RAM, que substituirá o presidente nas faltas e impedimentos; _____

— Vogal Efetivo: Engenheiro Roberto Ismael Valério Abreu, Especialista de Informática de Grau 2 Nível 1 da Direção Regional de Informática. _____

— A presente reunião teve como ordem de trabalhos a fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa bem como o sistema de valoração final do método a aplicar no procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte: _____

— Nos termos dos artigos 18.º a 23.º do Decreto Lei 204/98, de 11 de julho, os métodos de seleção a aplicar serão: _____

— a) Prova de Conhecimentos (PC); - _____

----- b) Avaliação Curricular (AC); _____

— b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS). _____

----- Classificação Final (CF): A Classificação final dos candidatos, que completem o concurso resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:-----

$$CF = PECE (40\%) + AC (30\%) + EPS (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final

PECE – Prova Escrita de Conhecimentos Específicos;

AC – Avaliação Curricular;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Handwritten initials and marks in the top left corner.



INSTITUTO DE
ADMINISTRAÇÃO
DA SAÚDE

-----A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores com arredondamento a duas casas decimais. -----

-----Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que em cada método ou na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores. -----

-----A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos equivale à desistência do concurso. --

-----A Prova de Conhecimentos (PC) escrita visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções do lugar posto a concurso, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo carácter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores. A prova será de natureza teórica, revestindo a forma escrita em suporte papel, sendo constituída por perguntas de escolha múltipla, com 3 perguntas de carácter geral e 17 perguntas de carácter específico, cada uma com a cotação de 1 valor e com a duração máxima de 90 minutos, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico, nem a consulta de legislação, bibliografia ou de qualquer material de apoio. -----

-----A PC versará sobre os seguintes temas: Gestão da informação e conhecimento das organizações; Sistemas de gestão de base de dados; Gestão de projetos de informática; Telecomunicações e redes de comunicação de dados; Sistemas operativos e linguagens; Administração de sistemas de dados e de redes de comunicação de dados; Segurança de sistemas de dados e de redes de comunicação de dados; Qualidades na produção de software e qualidade de dados; e incidirá sobre as matérias indicadas na seguinte bibliografia e webgrafia: ----

----- Conhecimentos Gerais: -----

----- Lei Geral do Trabalho em Funções em Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----

-----Carta Deontológica do Serviço Público - Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/93, publicado no Diário da República n.º 64/1993, Série I-B de 1993-03-17; -----

----- Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31/08, na sua atual redação; -----

----- Código do Procedimento Administrativo — DL n.º 4/2015, 07/01; -----

-----Regulamento (EU) n.º 679/2016, de 27 de abril (RGPD). -----

----- Conhecimentos Específicos: -----



—HTML- <https://developer.mozilla.org/en-US/docs/Web/Guide/HTML/HTML5>

— Javascript - <https://developer.mozilla.org/en-US/docs/Web/JavaScript>

----- CSS - <https://developer.mozilla.org/en-US/docs/Web/CSS>

----- Python – <https://www.python.org/doc/>

----- VB.Net – <https://docs.microsoft.com/en-us/dotnet/visual-basic/>

----- C – <https://docs.microsoft.com/en-us/cpp/c-language/?view=msvc-160>

----- PHP – Versão Online – <https://www.php.net/manual/en>

----- Versão Offline: https://php.net/distributions/manual/php_manual_en.chm

----- (Após fazer o download, tem de ir ao Explorador do Windows, clicar com a tecla direita do rato sobre o ficheiro descarregado, selecionar “Propriedades”, depois na opção “Desbloquear” ou em inglês “Unblock”, clicar no botão “Ok” e depois abrir o ficheiro).

----- MySQL 5.6 Reference Manual – <https://downloads.mysql.com/docs/refman-5.6-a4.pdf>

----- PostgreSQL – <https://www.postgresql.org/docs/>

----- Joomla – https://docs.joomla.org/Main_Page

----- Moodle – https://docs.moodle.org/310/en/Main_Page

----- Cisco Command Line Interface Reference (Cisco Systems Inc.) –

https://www.cisco.com/c/en/us/td/docs/ios/fundamentals/command/reference/cf_book.pdf

----- Introducing Windows 10 for IT Professionals (Microsoft Corporation) –

https://download.microsoft.com/download/F/4/2/F42AE0AD-A9CB-4EE7-A209-D9A399604A72/Microsoft_Press_eBook_Introducing_Windows_10_PDF.pdf

----- Windows Server (Microsoft Corporation) – https://download.microsoft.com/download/A/4/F/A4FC9F50-2E63-4571-814DCB1787E8EDB2/9780735697744_Introducing%20Windows%20Server%202016%20pdf.pdf

----- Networking Fundamentals (Microsoft Official Academic Course) –

<http://file.allitebooks.com/20150612/Networking%20Fundamentals,%20Exam%2098-366.pdf>

----- Computer Networking : Principles, Protocols and Practice Release 0.25 –

<https://resources.saylor.org/wwwresources/archived/site/wpcontent/uploads/2012/02/Computer-Networking-Principles-Bonaventure-1-30-31-OTC1.pdf>

-----Avaliação curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação



realizada, tipo de funções exercidas adquirida e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações académicas, formação profissional, e experiência profissional relacionado com o exercício da função a concurso. Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações e experiência que se encontrem devidamente concluídos e comprovados documentalmente.-----

-----Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores.-----

-----Avaliação Curricular (AC)-----

-----A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, a saber: -----

- a) A habilitação académica; -----
- b) A formação profissional (em que serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que se relacionem, pela sua denominação e/ou conteúdo programático, diretamente com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções indicadas no ponto 5 do presente aviso); -----
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- d) A avaliação do desempenho, respeitante aos três últimos períodos objeto de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, -----

-----A AC é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula classificativa:

$AC = (35\% \cdot HA) + (15\% \cdot FP) + (40\% \cdot EP) + (10\% \cdot AD)$.-----

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.





-----Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações profissionais, experiência profissional e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e que sejam comprovados nos termos atrás referidos.-----

-----A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais que se julguem essenciais para o exercício das funções a concurso, nos termos do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal sendo valorada em 5 níveis classificativos, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente, Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, deliberou o júri proceder à avaliação dos seguintes fatores (de acordo com a ficha individual que se dá como reproduzida para todos os efeitos legais e que fica a fazer parte integrante desta ata como anexo I), que será preenchida por cada um dos elementos do júri: -----

——MOTIVAÇÃO – Terá por objetivo detetar o interesse do candidato pelas funções inerentes à carreira em que pretende ingressar, através da frequência de ações de formação e outras de atualização. -----

—— 20 valores – Evidencia elevado empenho em manter-se tecnicamente atualizado. -----

——16 valores – Evidencia grande empenho em manter-se tecnicamente atualizado. -----

——12 valores – Manifesta alguma disponibilidade em manter-se tecnicamente atualizado. -----

—— 8 valores – Evidencia desmotivação por uma atualização técnico. -----

——4 valores – Manifesta relutância relativamente a atualização técnica. -----

—— INOVAÇÃO E QUALIDADE – Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre: -----

—— 20 valores – Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; -----

—— 16 valores – Revela grande variedade e profundidade de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais de grande utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho; -----



-----12 valores- Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho; -----

----- 8 valores – Revela alguma experiência, não aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho; -----

----- 4 valores – Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho. -----

----- ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

----- 20 valores – Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão; -----

----- 16 valores – Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções, ou resolve-o, em tempo considerado útil; -----

----- 12 valores – Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa; -----

----- 8 valores – Fundamenta as ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros; -----

----- 4 valores – Sem capacidade para identificar e avaliar diferentes tipos de dados. -----

-----RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Procurará avaliar a integração do candidato no meio socioprofissional através da sondagem de objetivos profissionais e relações interpessoais bem como a natureza, intensidade e premência das motivações, interesses e gostos. -----

-----20 valores – Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. -----

-----16 valores – Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. -----

-----12 valores – Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista





diferenciados.-----

-----8 valores – Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. -----

-----4 valores – Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.-----

----- EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL – Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral - o seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio. -----

----- 20 valores – Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível;-----

----- 16 valores – Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; -----

----- 12 valores – Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas. -----

----- 8 valores – Revela deficiência de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese. -----

----- 4 valores – Sem capacidade de expressão verbal. -----

----- A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será dada pela média das médias das valorações atribuídas por cada um dos elementos do júri, numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento a duas casas decimais, tendo carácter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores. -----

-----Os candidatos admitidos serão convocados para a realização da prova escrita de conhecimentos e da entrevista profissional de seleção nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

-----Em Caso de igualdade de classificação, o desempate dos candidatos é feito nos termos do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata e respetivo anexo, para os devidos e legais efeitos, documentos estes que foram aprovados por todos os membros do Júri sendo a ata assinada por todos os presentes. -----

Anexos à ata: -----


Anexo I – Entrevista Profissional - Ficha Individual. -----

O Presidente



Eng.º João Paulo Correia Figueira César
Diretor de Serviços de Sistemas de Informação do IASAÚDE, IP-RAM

A Vogal efetiva



Dra. Rubina Nunes Silva e Freitas
Vice-Presidente do Conselho Diretivo, do IASAÚDE, IP-RAM

O Vogal efetivo



Eng.º Roberto Ismael Valério Abreu
Especialista de Informática de Grau 2 da Direção Regional de Informática