



Procedimento de abertura de concurso externo de admissão a estágio para ingresso na carreira de Técnico de Informática – um posto de trabalho para Técnico de Informática, de grau 1, nível 1 (carreira não revista), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e seis dias do mês de março de dois mil e dezanove, nas instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, no Funchal, pelas 10 horas reuniu o júri do procedimento de abertura de concurso externo de admissão a estágio para ingresso na carreira de Técnico de Informática – um posto de trabalho para Técnico de Informática, de grau 1, nível 1 (carreira não revista), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, designado por despacho de 1 de março de 2019 de Sua Excelência o Presidente do Conselho Diretivo deste Instituto, estando presentes o Eng.º João Paulo Correia Figueira César, Coordenador da Unidade Flexível de Sistemas de Informação na qualidade de Presidente, o Técnico de Informática Grau 3 Nível 1, Hilário Bruno Rodrigues Sousa, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos na qualidade de Vogal Efetivo, e o Técnico de Informática Grau 3 Nível 1, José Ricardo Filipe Andrade na qualidade de Vogal Efetivo;

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do artigo 19.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com a alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março e com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos:

1. Requisito especial:

Candidatos habilitados com adequado curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III até nível V em áreas de informática, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março.

2. De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, os métodos de seleção a utilizar são:

- 2.1. Prova de conhecimentos gerais e específicos (PC), com carácter eliminatório (sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores);
- 2.2. Avaliação Curricular (AC), com carácter eliminatório (sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores);
- 2.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar.

3. A prova de conhecimentos gerais e específicos, visa avaliar o nível de conhecimentos escolares e profissionais dos candidatos.

Assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com duração máxima de 60 minutos e tolerância de 30 minutos, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da mesma. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas. A Prova de Conhecimentos será constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento versando sobre os seguintes conteúdos temáticos: legislação e conceitos técnicos.

Conhecimentos gerais:

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada.

Tema 1 — Relação jurídica de emprego público e disciplina: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08; Lei n.º 82-B/2014, de 31/12; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto; Lei n.º 18/2016, de 20/06; Lei n.º 42/2016, de 28/12; Lei n.º



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

25/2017, de 30/05; Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto e Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;

Tema 2 — Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.

Tema 3 — Orgânica do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM – Decreto Legislativo Regional n.º 22/2008/M, de 23 de junho, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 10/2011/M, de 27 de abril e n.º 14/2012/M, de 9 de julho e respetivos Estatutos - Portaria n.º 178/2012, de 31 de dezembro.

Tema 4 — Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro.

Tema 5 — Estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática: Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março e Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril.

Conhecimentos específicos:

Conceitos de hardware e software com vista à instalação, configuração e manutenção de computadores pessoais, servidores e respetivos periféricos;

Instalação, manutenção e administração de Sistemas Operativos Microsoft Windows/Server;

Instalação, manutenção e administração de Sistemas de Correio Eletrónico;

Conceitos de arquitetura de redes (IP, VOIP, ...) de computadores e respetivos equipamentos;

Diretiva NIS/SRI - Medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de segurança das redes e da informação.

4. A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área do concurso. Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação (H) onde se pondera a nota final de curso; Formação Profissional (FP) — onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) — onde será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade, tendo em conta o disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação deste método obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (H \times 0,25 + FP \times 0,25 + EP \times 0,50)$$

4.1. Habilitação (H):

Neste parâmetro apenas será considerada a nota final de curso até ao limite máximo de 20 valores:

4.2. Formação profissional (FP):

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal. A formação profissional será avaliada de acordo com as seguintes pontuações até ao limite máximo de 20 valores:

- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 50 horas – 18 valores
- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 40 horas < 50 horas – 16 valores
- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 30 horas < 40 horas – 14 valores
- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 20 horas < 30 horas – 12 valores.
- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 10 horas < 20 horas – 10 valores
- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 0 horas < 10 horas – 8 valores

Cada ação de formação com mais de 100 horas, acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste fator poderá exceder os 20 valores.

4.3. Experiência Profissional (EP):





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Neste parâmetro de avaliação será avaliado o exercício de determinadas funções que se considera contribuir para o aumento da experiência profissional de natureza técnica no exercício das funções inerentes à categoria de Técnico de Informática, valorizando-se a experiência nas seguintes áreas funcionais:

- a. Instalar componentes de hardware e software, designadamente, de sistemas de servidores, dispositivos de comunicação, estações de trabalhos, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;
- b. Instalar e monitorizar o desempenho do parque de impressão;
- c. Gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base;
- d. Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicação instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas;
- e. Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda de informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e recuperação da informação;
- f. Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;
- g. Instalar os sistemas operativos dos servidores do Data Center bem como a sua monitorização de desempenho e segurança;
- h. Manter o sistema de correio eletrónico;
- i. Manter e monitorizar o sistema de voz sobre IP.

- Na experiência profissional no desempenho efetivo de funções, é considerada apenas a que for relevante para a função a desempenhar, sendo classificada da seguinte forma:

- Mínimo 1 ano no exercício de funções nas seguintes áreas: Reparação de computadores; Instalação de sistema operativo em computadores desktop; Instalação de sistema operativo em servidor Windows; Instalação de servidor de correio eletrónico; configuração de equipamento de comunicação (router, switch); configuração de equipamento VoIP; – 20 valores;
- Mínimo 1 ano no exercício de funções nas seguintes áreas: Reparação de computadores; Instalação de sistema operativo em computadores desktop; Instalação de sistema operativo em servidor Windows; Instalação de servidor de correio eletrónico; configuração de equipamento de comunicação (router, switch); – 18 valores
- Mínimo 1 ano no exercício de funções nas seguintes áreas: Reparação de computadores; Instalação de sistema operativo em computadores desktop; Instalação de sistema operativo em servidor Windows; Instalação de servidor de correio eletrónico; – 14 valores
- Mínimo 1 ano no exercício de funções na seguinte área: Reparação de computadores; Instalação de sistema operativo em computadores desktop; Instalação de sistema operativo em servidor Windows; – 10 valores
- Mínimo 1 ano no exercício de funções na seguinte área: Reparação de computadores; Instalação de sistema operativo em computadores desktop; – 8 valores
- Mínimo 1 ano no exercício de funções na seguinte área: Reparação de computadores; – 6 valores
- Sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional – 4 valores

Os candidatos que exerceram funções em âmbito de estágio neste Instituto, ficam dispensados de apresentar os documentos da experiência profissional dos referidos estágios.

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores, nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 18.º da referida Portaria.

Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

1. Sentido Crítico (SC)
2. Motivação (M)
3. Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)
4. Conhecimento Profissional (CP)

A classificação final, deste método de seleção, será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (SC + M + CEFV + CP) / 4$$

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, assim distribuído pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, fazendo-se a distribuição pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Quando evidencia elevado interesse, motivação e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom – 16 valores – Quando evidencia muito interesse, alguma motivação e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse sem aparente motivação e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse, impercetível motivação e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Quando evidencia insuficiente interesse, sem nenhuma motivação e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado – 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevada capacidade ao nível de construção das frases;

Bom – 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente – 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construções de frases;

Reduzido – 8 valores – Limitada expressão oral e pouco clara, média riqueza vocabular e fraca construção de frases;

Insuficiente – 4 valores – Muito limitada expressão oral com exposição das respostas de forma pouco clara, utilizando vocabulário pouco rico e sem qualquer construção frásica.

Conhecimento Profissional (CP) – Proceder no sentido de aferir quanto ao enquadramento do candidato, nos níveis abaixo, com vista a avaliar o conhecimento profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito à contratação.

Elevada – 20 valores – Releva grande conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;





Bom – 16 valores – Releva conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com os bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente – 12 valores – Releva algum conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzida – 8 valores – Revela pouco conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente – 4 valores – Revela conhecimento em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com praticamente nenhuns conhecimentos profissionais da atividade em causa permitindo prognosticar escassa capacidade de adaptação ao trabalho.

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

4 = 4 valores

> 4 e ≤ 8 = 8 valores

> 8 e ≤ 12 = 12 valores

> 12 e ≤ 16 = 16 valores

> 16 e ≤ 20 = 20 valores

6. A ordenação final será expressa na escala de 0 a 20, resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = [(PC \times 40\%) + (AC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção utilizados, bem como as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata da reunião do júri, estando disponíveis no sítio da Internet do IASAÚDE, IP-RAM – (<http://iasaude.pt/index.php/recursos-humanos/rh/recrutamento>).

7. Em caso de igualdade de classificação final aplica-se os critérios estabelecimentos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente

Eng.º João Paulo Correia Figueira César,

Coordenador da Unidade Flexível de Sistemas de Informação





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

O Vogal Efetivo

Hilário Bruno Rodrigues Sousa

Hilário Bruno Rodrigues Sousa, Técnico de Informática Grau 3 Nível 1

O Vogal Efetivo

José Ricardo Filipe Andrade

José Ricardo Filipe Andrade, Técnico de Informática Grau 3 Nível 1

