

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

ACTA NÚMERO UM

Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, nas Instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, (IASAÚDE, IP-RAM), no Funchal pelas 10 horas, reuniu o júri do 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 deliberação do Exmo. Conselho Diretivo de 22 de novembro de 2022, deste Instituto, estando presentes na qualidade de Presidente: Dra. Rubina Nunes Silva e Freitas, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM e os Vogais Efetivos: Eng.º João Paulo Correia Figueira César, Diretor da Direção de Sistemas de Informação que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e Sr. Hilário Bruno Rodrigues Sousa, Técnico de Informática Grau 3, Nível 2;

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 910/2022, de 7 de dezembro, tendo deliberado o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos:

1. Requisitos especiais: Curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III, em áreas de informática.

2. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a aplicar nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, conjugado com o previsto nos artigos 19.º, 20.º 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, 11 de julho, serão os seguintes:

- a) Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos (PCGE), com caráter eliminatório (sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores);
- b) Avaliação Curricular (AC), com caráter eliminatório, (sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar.

2.1 Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos (PCGE) visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, assumindo a forma escrita, e revestindo natureza teórica, com uma duração máxima de 60 minutos e tolerância de 30 minutos, não sendo permitida consulta de bibliografia recomendada, bem como a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a sua realização. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas. A Prova de conhecimentos será constituída por uma parte sobre conhecimentos gerais e uma parte sobre conhecimentos específicos, versando sobre os seguintes conteúdos temáticos e programas:



Programa:

Conhecimentos gerais:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas leis n.ºs 82-B/2014 de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 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, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, 14 de janeiro;
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Orgânica do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM – Decreto Legislativo Regional n.º 15/2020/M, de 16 de novembro;
- Estrutura Organizacional do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM – Portaria n.º 325/2021, de 17 de junho;
- 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:

- Projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas;
- Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado;
- Gerir e processar dados em grande escala;
- Projetar e desenvolver aplicativos de dados utilizando ferramentas e estruturas selecionadas;
- Ler, extrair, transformar, preparar e carregar dados em ferramentas e estruturas selecionadas conforme necessário e solicitado;
- Construir e gerir sistemas de armazenamento distribuído;
- Desenvolver consultas de base de dados com SQL, Access ou PL/SQL;
- Desenvolver programas estatísticos, por exemplo com Python;
- Processar dados não estruturados num formato adequado para análise;
- Realizar análises de ambiente e projetar sistemas de relatórios dashboards para visualização de dados (especialmente em business intelligence).

2.2 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:

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

Habilitação (H):

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

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 ≥ 60 horas – 20 valores;
- Formação diretamente relacionada com a área funcional ≥ 50 horas < 60 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;
- Sem formação diretamente relacionada com a área funcional – 8 valores.

Experiência profissional (EP):

Na experiência profissional com o mínimo 1 ano no exercício no desempenho efetivo de funções, é considerada apenas a que for relevante para a função a desempenhar, sendo classificada da seguinte forma:

- Linguagens Programação em C, C#, R, Python preferencialmente - 20 valores;
- Linguagens de expressão de fórmula DAX (Data Analysis Expressions), M (Power Query) - 18 valores;
- Gestores de Base de dados, preferencialmente SQL, Mysql, Postgresql, Access - 16 valores;
- Tratamento de grandes dados preferencialmente com aplicação Power BI. Criação e manutenção de manual de procedimentos proteção de acesso aos dados - 14 valores;
- Desenvolvimento e modificação de programas e aplicações informáticas em conformidade com as exigências dos sistemas de informação - 12 valores;
- Princípios da segurança da informação, nomeadamente confidencialidade, disponibilidade - 10 valores;
- Outras linguagens – 8 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.



2.3. 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:

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

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

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

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.

Experiência Profissional (EP) – 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;
- Boa – 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.

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>).

Em caso de igualdade de classificação final aplica-se os critérios estabelecimentos no artigo 27.º da Portaria n.º 910/2022, de 7 de dezembro.

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.

A Presidente



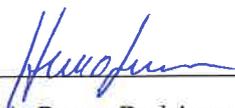
Dra. Rubina Nunes Silva e Freitas,
Vice-Presidente do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM.

O Vogal Efetivo



Eng.º João Paulo Correia Figueira César,
Diretor da Direção de Sistemas de Informação

O Vogal Efetivo



Hilário Bruno Rodrigues Sousa,
Técnico de Informática Grau 3, Nível 2