

I/19752/23/SRH
27.11.2023 /A

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA ABERTURA DE BOLSA DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS DE INFORMÁTICA (M/F)

Ao vigésimo terceiro dia do mês de novembro de 2023, pelas 11:00, reuniu no gabinete do Coordenador do Serviço de Sistemas e Tecnologias de Informação (SSTI) o júri do procedimento para constituição de bolsa de reserva de recrutamento de técnicos de informática, proposto por deliberação do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano de 31/08/2023.

Estiveram presentes, o Sr. Coordenador do SSTI – Alexandre Manuel Rodrigues Pereira Peixeiro, que presidiu ao ato, o Responsável do Serviço de Recursos Humanos Rui Miguel Costa Ventura enquanto segundo vogal, e por motivos de doença procedeu-se a alteração do primeiro vogal efetivo pelo o vogal suplente o Técnico de Informática Daniel José Maravilhas.

A reunião teve como objetivo a elaboração da Ata n.º 1, onde foi definida a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição do perfil de competências pretendido;
2. Definição dos requisitos específicos de admissão;
3. Definição dos métodos de avaliação;
4. Definição dos critérios de avaliação curricular;
5. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção;

1. Definição do perfil de competências pretendido:

Identificou-se que, se pretendem integrar na equipa, elementos que tenham as seguintes competências:

- Boa capacidade analítica;
- Iniciativa, capacidade, flexibilidade e grande capacidade de autonomia;
- Forte sentido de responsabilidade e proatividade;
- Rigor, organização e dinamismo;
- Facilidade de relacionamento interpessoal.

2. Definição dos requisitos específicos de admissão:

2. Definição dos requisitos específicos de admissão:

Pretende-se, a nível de perfil académico que o profissional a integrar tenha:

- A nível do perfil académico:
 - Curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível IV, em áreas informáticas;
- A nível de requisitos profissionais:
 - Conhecimentos na área de informática;

3. Definição dos métodos de avaliação:

Os métodos de avaliação serão os seguintes:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista (E)

A Classificação Final (CF) terá a ponderação definida pela seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,70) + (E \times 0,30)$$

Nota: Os candidatos com classificação final inferior a 9,50 serão excluídos.

Em caso de empate na nota da Classificação Final entre dois ou mais candidatos, serão considerados como critérios de desempate, aplicados sucessivamente, pelos seguintes itens:

- a) Possuir o maior número de anos de exercício profissional nas funções de Técnico de Informática;
- b) Possuir melhor nota na avaliação curricular.

4. Definição dos critérios de avaliação curricular

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- **HA (Habilitações Académicas) – máximo de 20 pontos**
 - Curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível IV, em áreas de informática – 20 pontos.
- **FP (Formação Profissional) – máximo de 20 pontos**
 - Formação em Informática, nos últimos 24 meses, independentemente da área específica ou componente (Hardware, Software, Redes, etc,...):

- Carga horária até 10 horas – 1 ponto;
 - Carga horária de 11 a 21 horas – 3 pontos;
 - Carga horária de 22 a 35 horas – 6 pontos;
 - Carga horária superior a 35 horas – 10 pontos.
- Formação em ferramentas de suporte à atividade de Técnico de informática, nos últimos 24 meses:
 - Carga horária até 10 horas – 1 ponto;
 - Carga horária de 11 a 21 horas - 3 pontos;
 - Carga horária de 22 a 35 horas – 6 pontos;
 - Carga horária superior a 35 horas – 10 pontos.

A formação profissional tem como objetivo valorizar a frequência de cursos e a participação em seminários, conferências, workshops ou atividades equivalentes, em temáticas relevantes no âmbito das atividades a desenvolver, nomeadamente em todas as que dizem respeito a Tecnologias de Informação.

- **EP (Experiência Profissional) – máximo de 20 pontos**

- Sem experiência em funções de técnico de informática – 10 ponto
- 1 ano de experiência em funções de Técnico de Informática – 16 pontos;
- 2 ou mais anos de experiência em funções de Técnico de Informática – 17 pontos;
- Experiência profissional apresentada pelos candidatos nas áreas tecnologicamente mais diferenciadoras, nomeadamente: (Hardware, Active Directory, Gestão de Redes), A experiência profissional em cada uma destas tecnologias, será valorizada com 1 ponto adicional (máximo de 3 pontos adicionais)

Assim, a classificação final da AC será expressa até às décimas de unidade, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 0,2) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,55)$$

A avaliação curricular tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos com pontuação inferior a 9,50 valores.

O júri poderá solicitar documentos adicionais que considere necessários para o processo de avaliação.

5. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão considerados os seguintes seis parâmetros:

- Adequação do perfil profissional – avalia o perfil do candidato para o exercício da função, valorizando neste âmbito, entre outros, a disponibilidade imediata, os conhecimentos de informática na ótica do utilizador, a capacidade para compreender os valores e princípios éticos na instituição hospitalar;
- Capacidade de expressão e fluência verbal – Neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal;
- Motivação e interesse – Neste fator são ponderadas as motivações profissionais do candidato face às exigências do posto de trabalho a que se candidata;
- Qualidade da experiência profissional – Analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no lugar a prover;
- Qualidades intelectuais – Avaliar a capacidade e rapidez de raciocínio, espírito crítico, criatividade e sentido de responsabilidade;
- Capacidade de relacionamento e atitude comportamental – Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa e a postura comportamental.

Itens de avaliação	Entrevista profissional de seleção				
	Insuficiente (4,00)	Reduzido (8,00)	Suficiente (12,00)	Bom (16,00)	Elevado (20,00)
Adequação ao perfil profissional					
Capacidade de expressão e fluência verbal					
Motivação e interesse					
Qualidade da experiência profissional					
Qualidades intelectuais					
Capacidade de relacionamento e atitude comportamental					

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A avaliação da entrevista tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos com pontuação inferior a 9,50 valores.

Nada mais tendo sido deliberado, deu-se por terminada a reunião, da qual se elaborou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Santiago do Cacém, 23 de Novembro de 2023.

Presidente: Alexandre Pereira

1.º Vogal: Paulo da Silva

2º Vogal: Fernando Silva