

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA (M/F)**

Ao nono dia do mês de Novembro de 2021, reuniu-se o júri constituído para o processo de recrutamento e seleção de um/a Técnico de Informática para o SGSI.

Composição do júri:

- Presidente — Vitor Louro
- Vogal efetivo — Pedro Neto
- Vogal efetivo — Bruno Eusébio
- Vogal suplente — Rui Cordeiro
- Vogal suplente — André Ohen

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

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:**

- Excelente capacidade analítica;
- Iniciativa, capacidade de trabalho e orientação para a solução e resultados;
- Disponibilidade, 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:**

**Perfil académico:**

- Curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível IV, em áreas de informática;
- ou
- 12º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática devidamente certificada

**Requisitos profissionais:**

- Conhecimentos na área de Informática;

*Nota*

### 3. Definição dos métodos de avaliação

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

A **Classificação Final (CF)** obedece à seguinte fórmula: **CF = (ACx0,70) + (EPSx0,30)**

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

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

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 6.º da LTFP;
- b) Possuir o maior número de anos de exercício profissional nas funções de Técnico de Informática;
- c) 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
  - 12º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática devidamente certificada — 10 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
  - A. Formação em Informática, independentemente da área específica ou componente (Hardware, Software, Redes, etc...):
    - Carga horária até 14 horas — 1 ponto
    - Carga horária de 15 a 28 horas — 2 pontos
    - Carga horária de 29 a 35 horas — 3 pontos
    - Carga horária superior a 35 horas — 5 pontos
  - B. Ferramentas de suporte à atividade de Técnico de Informática:
    - Carga horária até 14 horas — 1 ponto
    - Carga horária de 15 a 28 horas — 2 pontos
    - Carga horária de 29 a 35 horas — 3 pontos
    - Carga horária superior a 35 horas — 5 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.

Cada curso ou ação formativa será pontuada de acordo com a respetiva carga horária. A pontuação obtida em cada item será cumulativa, até ao limite de 20 pontos, sendo a soma obtida nos itens — A e B, dividida por 2.

- **EP (Experiência Profissional)** — máximo de 20 pontos
  - Sem experiência em funções de Técnico de Informática — 1 ponto
  - 1 ano de experiência em funções de Técnico de Informática — 2 pontos (1 ponto por cada ano adicional)
  - 1 ano de experiência em funções de Técnico de Informática em contexto hospitalar — 5 pontos
  - Experiência profissional apresentada pelos candidatos nas áreas tecnologicamente mais diferenciadoras, nomeadamente: Virtualização de servidores, Virtualização de postos de trabalho e CiberSegurança. A

experiência profissional em cada uma destas tecnologias, será valorizada com 1 ponto adicional (máximo de 3 pontos adicionais)

A pontuação obtida em cada item será cumulativa, até ao limite de 20 pontos

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

$$AC = (HA \times 0,2) + (FP \times 0,3) + (EP \times 0,5)$$

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 ao 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 da 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.

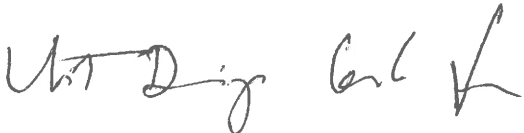
Itens de Avaliação	Entrevista Profissional de Seleção				
	Insuficiente (4,00)	Reduzido (8,00)	Suficiente (12,00)	Bom (16,00)	Elevado (20,00)
Adequação ao perfil profissional					
Capacidade de expressão e fluência verbal					
Motivação e interesse					
Qualidade da experiência profissional					
Qualidades 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.

Almada, 9 de Novembro de 2021

Presidente – 

Vogal efetivo – 

Vogal efetivo – 