

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções Públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Estatuto das carreiras e funções específicas do pessoal de informática, Decreto-Lei n.º 97/2001;

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

Bibliografia informática:

“Computer Network — 3.ª Edição”/ Andrew S. Tanenbaum/Prentice Hall International Editions

“TCP/IP em redes Microsoft para profissionais — 3.ª Edição/Paulo Loureiro/FCA;

“Hardware para PCs e Redes — Curso Completo, 2.ª Edição Actualizada/José Gouveia, Alberto Magalhães/FCA;

Microsoft SharePoint 2010 — IT Professional Evaluation Guide (disponível no site oficial da Microsoft);

Manuais da Microsoft Office;

Manual Técnico — Segurança dos sistemas e tecnologias de informação, Jorge Ferreira, ditado pelo Instituto de Informática

17.3 — Avaliação curricular (AC) — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, pelo que serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da média aritmética simples, as classificações dos seguintes elementos:

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA), sendo as mesmas valoradas do seguinte modo:

Habilitação exigida para ingresso na carreira — 18 valores;

Habilitações de grau superior ao exigido — 20 valores.

17.4 — Formação profissional (FP), considerando-se preferencialmente as áreas de formação e Aperfeiçoamento directamente relacionado com as competências e exigências necessárias ao exercício da função:

Inexistência de formação directamente relacionada/inerente ao posto de trabalho — 10 valores;

Acções de formação directamente relacionadas/inerentes ao posto de trabalho com duração inferior ou igual a 35 horas — 10 valores + 1 valor por cada acção até ao limite de 20 valores;

Acções de formação directamente relacionadas/inerentes ao posto de trabalho com duração superior a 35 horas — 10 valores + 2 valores por cada acção até ao limite de 20 valores.

17.5 — Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

EP directamente relacionada/inerente com o PT < a 1 ano — 10 valores;
EP directamente relacionada/inerente com o PT > a 1 ano e inferior a 3 — 14 valores

EP directamente relacionada/inerente com o PT > a 3 anos e inferior a 6 — 16 valores

EP directamente relacionada/inerente com o PT > a 6 anos e inferior a 10 — 18 valores;

EP directamente relacionada/inerente com o PT > a 10 anos e inferior a 15 — 20 valores.

17.6 — A entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e Sistemática, a experiência profissional e aspectos

comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS terá a duração máxima de trinta minutos sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

18 — A valoração final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula classificativa:

$$VF = \frac{PC + EPS + AC}{3}$$

19 — Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método de selecção seguinte.

20 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final de cada método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

21 — Em situação de igualdade de valoração, terá preferência o candidato que obtiver melhor classificação na prova de conhecimentos. Se persistir a igualdade terá preferência o candidato que obtiver melhor classificação na prova de entrevista profissional de selecção.

22 — A ordenação final dos candidatos, pela aplicação dos métodos de selecção mencionados no presente aviso, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos.

23 — Exclusão e notificações de candidatos — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no Código do Procedimento Administrativo, para efeitos de realização da audiência dos interessados. No caso dos candidatos admitidos serão notificados, do dia, hora e local para a realização das provas previstas nos métodos de selecção, pelos mecanismos previstos na legislação mencionada na primeira parte do presente parágrafo.

24 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada por lista, ordenada por ordem alfabética, afixada em local visível e público no Centro de Saúde do Nordeste.

25 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na BEPA-Açores, e afixada na Secção de Pessoal do Centro de Saúde do Nordeste.

26 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

27 — O Júri terá a seguinte constituição:

Presidente:

Noémia Correia, Especialista de Informática Grau 3 Nível 2 da Direcção Regional de Ciência e Tecnologia e Comunicações.

Vogais efectivos:

Roberto Dutra, Especialista de Informática do Grau 3 nível 1 do Laboratório Regional de Engenharia Civil de Ponta Delgada.

Rui Guilherme Silva Vieira, Especialista de Informática do grau 2 nível 1 da Direcção Regional de Ciência e Tecnologia e Comunicações.

Vogais suplentes:

Graça Melo, Chefe de Divisão do Centro de Informática para as áreas da Administração Pública Regional e Local da Vice-Presidência;

Paulo Soares, Presidente da Direcção da RIAC

2 de Maio de 2011. — A Presidente do Júri, *Noémia Correia*.

204631818



PARTE G

CENTRO HOSPITALAR DE LISBOA OCIDENTAL, E. P. E.

Despacho (extracto) n.º 7010/2011

Por despacho da Vogal Executiva do Conselho de Administração do Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E. P. E., 08.04.2011:

Natacha Jacinto Gabriel Rodrigues, Enfermeira, autorizada a redução de uma hora do seu horário semanal (de 32 horas para 31 horas

semanais), ao abrigo do n.º 3 do artigo 57.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 08 de Novembro e artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de Setembro, com efeitos a partir de 08 de Abril de 2011. (Isento de fiscalização do Tribunal de Contas)

2 de Maio de 2011. — A Vogal Executiva do Conselho de Administração, *Dr.ª Maria Celeste Silva*.

204630935