

ACTA NÚMERO UM-A

Aos vinte um dias do mês de Junho do ano de dois mil e dez, pelas 10 horas, reuniu nas instalações da Administração Regional de Saúde do Centro, IP, sitas na Avenida Fernão de Magalhães, número 481-2º, em Coimbra, o Júri nomeado por Deliberação de vinte e oito de Abril de dois mil e dez, do Conselho Directivo da Administração Regional de Saúde do Centro, I.P., nas pessoas dos seus Presidente e Vogais Efectivos, respectivamente, Ermelinda Maria Lopes Paiva, Deolinda Fernanda Lima Gonçalves, ambas Coordenadoras Técnicas do ACES Baixo Mondego I e José Augusto Pinheiro Rodrigues, Assistente Técnico no Departamento de Estudos, Recursos Humanos e Administração Geral da ARSC, I.P., após tomar conhecimento, através do Departamentos de Estudos Recursos Humanos e Administração Geral, de que o aviso nº 11847/2010, publicado no DR nº 114, de 15 de Junho de 2010, para a ocupação de 91 postos de trabalho, continha imprecisões, nomeadamente na fórmula de ponderação de cada método de selecção na nota final, a que se refere o número 10.4 do aviso de abertura do procedimento concursal, e que iria ser objecto de rectificação, deliberou: -----

-

1. Em face da alteração referida, que interfere nos parâmetros de avaliação previamente definidos pelo júri, alterar a acta nº 1; -----

-

2. Em função do Deliberado em 1., definir os novos critérios da avaliação curricular, para o procedimento concursal comum tendo em vista a ocupação de noventa e um postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico no Mapa de Pessoal da ARS Centro, I.P., distribuídos da seguinte forma: Referência A - ACES Baixo Vouga I – 9 postos de trabalho; Referência B – ACES Baixo Vouga II – 8 postos de trabalho; Referência C – ACES Baixo Vouga III – 3 postos de trabalho; Referência D – ACES Cova da Beira – 11 postos de trabalho; Referência E – ACES Baixo Mondego I – 12 postos de trabalho; Referência F - ACES Baixo Mondego II – 9 postos de trabalho; Referência G – ACES Baixo Mondego III – 6 postos de trabalho; Referência H – ACES Pinhal Interior Norte I – 8 postos de trabalho; Referência I – ACES Pinhal Litoral I – 4 postos de

trabalho; Referência J – ACES Pinhal Interior Norte II – 3 postos de trabalho; Referência L – ACES Dão Lafões II – 6 postos de trabalho e Referência M – ACES Dão Lafões III – 12 postos de trabalho,; -----

Adoptar a Ficha Individual, cujo modelo se anexa a esta acta e dela passa a fazer parte integrante, como meio de suporte para o cálculo e para o registo da Classificação Final dos candidatos, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, será expressa de 0 a 20 valores e será obtida através da seguinte fórmula:-----

-

$$CF\ 100\% = 70\%AC + 30\% EPS$$

em que:-----

--

CF = Classificação final;-----

-

AC = Avaliação Curricular-----

-

EPS = Entrevista Profissional de Selecção -----

-

3. Adoptar como meio de suporte para o cálculo e para o registo da Avaliação Curricular dos candidatos, a Ficha Individual cujo modelo se anexa a esta acta e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, e será obtida através da seguinte fórmula:-----

--

$$AC = 0,20x(HA)+0,30x(EP)+0,30x(FP)+0,20x(AD)$$

em que:-----

--

HA = Habilitações académicas;-----

-

EP = Experiência profissional;-----

-

FP = Formação profissional;-----

-

AD = Avaliação de desempenho;-----

-

3.1. Na valorização dos factores constituintes da fórmula, observar-se-ão as seguintes regras: -----

-

3.1.1- As habilitações académicas (HA), serão valoradas da seguinte forma:-----

Para os detentores da categoria de Assistente Técnico com habilitação inferior ao 12º ano = 16 valores; -----

-

12º ano de Escolaridade ou equivalente legal = 18 valores;-----

Habilitação superior ao 12º ano de escolaridade = 20 valores;-----

3.1.2- A classificação da experiência profissional (EP), desde que devidamente comprovada, no exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho para que é aberto o procedimento concursal, será valorada da seguinte forma,; -----

- Sem experiência - 1 valor
- Com experiência inferior a 1 ano - 4 valores
- Com experiência de 1 e até 5 anos - 8 valores
- Com experiência de 6 a 10 anos - 11 valores
- Com experiência de 11 a 15 anos - 13 valores
- Com experiência superior a 16 anos - 15 valores.

- À experiência profissional desenvolvida nos ACES dependentes da ARS Centro,I.P. serão atribuídos 5 valores a acrescentar à pontuação acima indicada.

A classificação máxima deste item é de 20 valores;-----

3.1.3 - A pontuação da formação profissional (FP) que não pode, em caso algum, exceder 20 valores, será o resultado da soma dos valores encontrados com a frequência de acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a que se candidata, com a aplicação do seguinte critério: -----

-

- a) A todos os candidatos são atribuídos 5 valores;
- b) À pontuação referida na alínea a) acresce um valor por cada acção de formação com a duração até 18 horas;
- c) À pontuação referida na alínea a) acrescentam 2 valores por cada acção de formação com duração superior a 18 horas.

d) Às acções de formação que não indiquem a sua duração acresce 0,5 valores à pontuação referida na alínea a).

$$FP = 5 + \quad + \quad + \quad = \quad (\text{máximo de 20 valores})$$

3.1.4- A avaliação de desempenho(AD), será pontuada através da aplicação da fórmula a seguir indicada:-----

-

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

em que:-----

--

AD = Média da avaliação de desempenho -----

-

AD1, AD2, AD3 = Avaliação de desempenho dos anos relevantes para o efeito, nos termo da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, sendo valorada da seguinte forma:-----

-

Desempenho Relevante = 20 valores;-----

-

Desempenho Adequado = 16 valores;-----

Desempenho Inadequado = 8 valores, -----

-

e avaliação de desempenho dos anos relevantes para o efeito, nos termo da Lei nº 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio, sendo valorada da seguinte forma:-----

-

Desempenho Excelente = 20 valores

Desempenho Muito Bom = 18 valores

Desempenho Bom = 16 valores

Desempenho Que Necessita de Desenvolvimento = 10 valores

Desempenho Insuficiente = 8 valores.

4. Adoptar como meio de suporte para o cálculo e para o registo da Entrevista Profissional de Selecção, a aplicar aos candidatos a que se refere a alínea b) do ponto 10.3 do aviso de abertura do procedimento concursal, a Ficha Individual cujo modelo se anexa a esta acta e dela passa a fazer parte integrante, a efectuar

tendo em atenção os factores de apreciação estabelecidos no ponto 10.2 do Aviso de Abertura do procedimento concursal e aplicando os níveis de qualificação e classificação a seguir mencionados: -----

-

Qualidade da Experiência Profissional - Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efectivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre.-----

-

1º. Nível: Elevado - 20 valores - Posse de experiência que permita prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho, medida em função da utilidade dos elevados conhecimentos relacionados com as funções;-----

-

2º. Nível: Bom - 16 valores - Posse de experiência que permita prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho e muitos conhecimentos profissionais relacionados com a função;-----

-

3º. Nível: Suficiente - 12 valores - Posse de experiência que permita prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, medida em função dos conhecimentos profissionais relacionados com a função;-----

-

4º. Nível: Reduzido - 8 valores - Posse de experiência que permita prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho, medida em função dos conhecimentos profissionais relacionados com a função;-----

-

5º. Nível: Insuficiente - 4 valores - Posse de experiência que permita prognosticar uma deficiente adaptação ao trabalho e com poucos conhecimentos profissionais relacionados com a função a que se candidata.-----

-

Preocupação pela valorização e actualização profissionais - Terá por objectivo detectar, através da variedade de documentação de consulta e da frequência de acções de formação, o interesse do candidato pelas funções inerentes à carreira a que se candidata.-----

--

1º. Nível: Elevado - 20 valores - Quando evidencie elevado empenho em manter-se actualizado;-----

-

2º. Nível: Bom - 16 valores - Quando evidencie grande empenho em manter-se actualizado;-----

-

3º. Nível: Suficiente - 12 valores - Quando manifeste alguma disponibilidade em manter-se actualizado;-----

-

4º. Nível: Reduzido - 8 valores - Quando evidencie desmotivação por uma actualização;-----

--

5º. Nível: Insuficiente - 4 valores - Quando manifeste relutância relativamente à actualização.-----

--

Capacidade de expressão e fluência verbais - Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral - seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.-----

1º. Nível: Elevado - 20 valores - Desde que evidencie desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível;-----

2º. Nível: Bom - 16 valores - Desde que manifeste desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível;-----

3º. Nível: Suficiente - 12 valores - Desde que demonstre possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas;-----

--

4º. Nível: Reduzido - 8 valores - Sempre que revele deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese;-----

-

5º. Nível: Insuficiente - 4 valores - Sem capacidade de expressão verbal. -----

Motivações e interesses - Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como a integração no meio sócio-profissional, através da sondagem dos objectivos profissionais do candidato. Neste factor consideram-se os níveis: 1º - Elevado - 20 valores, 2º - Bom - 16 valores, 3º - Suficiente - 12 valores, 4º - Reduzido - 8 valores e 5º Insuficiente - 4 valores, conforme os interesses e motivações foram considerados de nível equivalente a muito elevado, elevado, bom, médio ou inferior a médio, respectivamente.-----

-

Sentido Crítico - Apreciará as opções tomadas e respectiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de índole profissional ou geral.-----

1º Nível: Elevado - 20 valores - Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento de certas situações;-----

2º Nível: Bom - 16 valores - Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento de certas situações;-----

3º Nível: Suficiente - 12 valores - Quando fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento de certas situações;----

4º Nível: Reduzido - 8 valores - Quando, perante determinadas situações, a sua capacidade de argumentação e respectivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação;-----

-

5º Nível: Insuficiente - 4 valores - Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.-----

-

5. Em caso de igualdade de valoração final aplicam-se as regras a que se refere o artº 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro.-----

-

6. Nada mais havendo a tratar, foi redigida a presente acta que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

A PRESIDENTE DO JÚRI

(ERMELINDA MARIA LOPES PAIVA)

A PRIMEIRA VOGAL EFECTIVA

(DEOLINDA FERNANDA LIMA GONÇALVES)

O SEGUNDO VOGAL EFECTIVO

(JOSÉ AUGUSTO PINHEIRO RODRIGUES)