

ATA NÚMERO UM

Aos 18 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu o júri nomeado por deliberação datada de vinte e três de julho de dois mil e vinte, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais Efetivos, respetivamente, Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves, Adelino Fernando Lopes e Helena Cristina Oliveira Marques, relativo ao procedimento concursal para um posto de trabalho de assistente operacional para a Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP) de Castro Daire, do ACES Dão Lafões, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP).-----

A presente reunião teve por fim proceder à elaboração dos critérios de seleção e respetiva ponderação:-----

1. Deliberou o júri o seguinte:-----

a) No caso de apenas se verificar um opositor ao posto de trabalho referenciado no concurso,-----

Adotar a Ficha Individual, cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, sendo a avaliação, expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula: $CF=100\%AC$ em que:-----

CF = Classificação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

b) No cenário de ao presente procedimento serem opositores dois ou mais candidatos:

Adotar a Ficha Individual, cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, sendo a avaliação, expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

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

$= 70\% (\text{_____}) + 30\% (\text{_____}) =$

CF = Classificação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

2. Adotar 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 ata e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, sendo a avaliação, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas:-----

Handwritten signature and date: 20/10/2017

-----AC = 0,25 (HA) + 0,45 (EP) + 0,20 (FP) + 0,10 (AD) = -----

em que:-----

HA = Habilitações Académicas;-----

EP = Experiência Profissional;-----

FP = Formação Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho.-----

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

2.1.1. As habilitações académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:-----

- a) Para detentores de escolaridade obrigatória = 18 valores;-----
- b) Para detentores de licenciatura = 19 valores;-----
- c) Para detentores de habilitação superior a licenciatura = 20 valores.-----

2.1.2. A classificação da experiência profissional (EP), desde que devidamente comprovada, no exercício de funções correspondentes aos postos de trabalho para os quais é aberto o recrutamento, será valorada da seguinte forma:-----

- a) Com experiência na área, até 1 ano = 12 valores;-----
- b) Com experiência na área, de 1 até 3 anos = 14 valores;-----
- c) Com experiência na área, de 3 até 5 anos = 18 valores;-----
- d) Com experiência na área, de 5 ou mais anos = 20 valores.-----

2.1.3. A pontuação da formação profissional (FP) será o resultado da soma dos valores encontrados com a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, será valorada da seguinte forma'

- a) Até 15 horas = 12 valores;-----
- b) De 16 a 35 horas = 14 valores;-----
- c) De 36 a 50 horas = 16 valores;-----
- d) De 51 a 100 horas = 18 valores;-----
- e) Superior a 100 horas = 20 valores.-----

2.1.4. A pontuação da avaliação de desempenho (AD) será o resultado da ponderação dos valores obtidos em sede de avaliação de desempenho, será valorada da seguinte forma:-----

- a) Sem avaliação = 12 valores;-----
- b) Adequado = 14 valores;-----
- c) Com mais de um Adequado = 16 valores;-----
- d) Com um Relevante = 18 valores;-----
- e) Com mais de um Relevante = 20 valores;-----

3. Adotar como meio de suporte para o cálculo e para o registo da **Entrevista Profissional de Seleção** dos candidatos a Ficha Individual cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração entre 15 a 30 minutos e, será realizada pelo júri, 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos resultados dos referidos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:---

$$EPS = (M+Q+A+CM+SC+MSR) / 6$$

Em que:

Experiência profissional

Neste parâmetro serão avaliados os seguintes aspetos:

- a) Interesse e Motivação (M)
- b) Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q)
- c) Autonomia, adaptação e melhoria (A)

Interesse e Motivação (M) – mede o nível de motivação para o serviço a realizar, nomeadamente a capacidade de trabalhar em equipa e as atitudes por parte do técnico para garantir uma melhor prestação e coordenação no interior da organização e assim assegurar as condições para o sucesso das suas atividades.-----

Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q) - mede o nível de desenvolvimento dos conhecimentos técnico-profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido. -----

Autonomia, adaptação e melhoria (A) – mede a capacidade do candidato de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, bem como de atuar de modo independente e proactivo perante problemas. -----

Aspetos comportamentais

Neste parâmetro serão avaliados os seguintes aspetos:

- a) Capacidade de comunicação (CM)
- b) Sentido crítico (SC)
- c) Motivação e sentido de responsabilidade (MSR)

[Handwritten signature]
J. G. MARTINS

Capacidade de comunicação (CM) – mede a corrente do pensamento manifestado através da linguagem oral, sua fluência, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio; -----

Sentido crítico (SC) – aprecia o carácter inovador das opções tomadas e respetiva fundamentação, bem como a capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais no âmbito profissional; -----

Motivação e sentido de responsabilidade (MSR) – avalia a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como o sentido de responsabilidade e integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos. -----

Cada item será valorado de acordo com o seguinte: -----

| Desempenho | Ponderação |
|--------------|------------|
| Elevado | 20 |
| Bom | 16 |
| Suficiente | 12 |
| Reduzido | 8 |
| Insuficiente | 4 |

Descrição do comportamento associado:

Elevado (20 valores) – Revelou grande profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício de funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; revelou elevado interesse e motivação profissional. Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, procurando uma adaptação e melhoria contínua no exercício das funções; demonstrou possuir um excelente sentido crítico, revelando elevado interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com elevado respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou elevada capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma excelente atitude facilitadora de relacionamento.-----

Bom (16 valores) – Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; revelou muito interesse e motivação profissional; manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, procurando uma adaptação e melhoria con-

[Handwritten signature and date]
17/04/2017

tínua no exercício das funções, demonstrou um elevado sentido crítico, revelando muito interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com muito respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou muita capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma boa atitude facilitadora de relacionamento.-----

Suficiente (12 valores) – Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; revelou um satisfatório interesse e motivação profissional; manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, com suficiente vontade de adaptação e melhoria no exercício das funções, demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico, revelando interesse suficiente para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com respeito suficiente pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou capacidade suficiente para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.-----

Reduzido (8 valores) - Revelou pouca experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho; revelou escasso interesse e motivação profissional; manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, e pouco interesse pela adaptação e melhoria no exercício das funções, demonstrou possuir escasso sentido crítico, revelando pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público; demonstrou reduzida capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma atitude pouco facilitadora de relacionamento.-----

Insuficiente (4 valores) - Não revelou experiência variada e aprofundada, em atividades revelantes para o exercício de funções, não tem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar falta de capacidade de adaptação ao trabalho; revelou muito escasso interesse e motivação profissional; manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, e muito pouco interesse pela adaptação e melhoria no exercício das funções, demonstrou possuir escasso sentido crítico, revelando muito pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com muito pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou não ter capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos, não apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.--

5. Quando haja a aplicação dos dois métodos, a CF será expressa, de modo igual, de 0 a 20 valores, com arredondamento às milésimas. -----
Nada mais havendo a tratar, foi redigida a presente ata que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

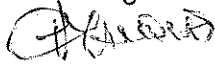
A Presidente do Júri,


(Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves)

O vogal


(Adelino Fernando Lopes)

A vogal


(Helena Cristina Oliveira Marques)

[Handwritten signature]
[Handwritten text]

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO
LAFÕES – UCSP de CASTRO DAIRE**

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

CANDIDATO: _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____ VALORES

CF 100% (AC) =

CF =

O Júri,

[Handwritten signature]
[Handwritten text]

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO
LAFÕES – UCSP de CASTRO DAIRE**

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

CANDIDATO: _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____ VALORES

CF 100% = 70% (AC) + 30% (EPS) =
= 70% (_____) + 30% (_____) =
CF =

O Júri,

[Handwritten signature and initials]

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO
LAFÕES – UCSP de CASTRO DAIRE**

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____ VALORES

HA = _____ valores

EP = _____ valores

FP = _____ valores

AD = _____ valores

$$AC = 0,25 \times (HA) + 0,45 \times (EP) + 0,20 \times (FP) + 0,10 \times (AD) =$$

$$= \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} =$$

$$= \underline{\hspace{2cm}}$$

O Júri,

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO
LAFÕES – UCSP de CASTRO DAIRE**

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

CANDIDATO: _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____ VALORES

| Parâmetros de Avaliação | Deliberação | Classificação |
|--|--------------------|----------------------|
| Interesse e Motivação (M) | | |
| Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q) | | |
| Autonomia, adaptação e melhoria (A) | | |
| Capacidade de comunicação (CM) | | |
| Sentido crítico (SC) | | |
| Motivação e sentido de responsabilidade (MSR) | | |

[Handwritten signature]
20/10/2017

Temas abordados na entrevista

Classificação final da entrevista:

$$EPS = (M+Q+A+CM+SC+MSR)/6$$

$$EPS = (_ + _ + _ + _ + _ + _) / 6 =$$

O Júri,
