

[Handwritten marks]

ATA NÚMERO UM

Aos quatro dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu nas instalações da Administração Regional de Saúde do Centro, IP (doravante, ARSC, IP) sitas na Alameda Júlio Henriques em Coimbra, o júri nomeado por deliberação datada de vinte e sete de julho de dois mil e vinte, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais, respetivamente Maria Alzira Custódio Vaz, Maria Isabel de Albuquerque Moura Relvas Basto Pereira Forjaz e Zita Margarida Silva Duarte Santos, por impedimento de Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves, a fim de elaborar a ata do procedimento concursal comum para preenchimento de quatro postos de trabalho para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Serviços Centrais – Departamento de Recurso Humanos, na carreira/categoria de assistente técnico, a fim de serem fixados os métodos e parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis e respetiva fórmula de classificação.-----

Deliberou o júri o seguinte:-----

Os métodos de seleção estão definidos na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:-----

Considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão utilizados como único método de seleção obrigatório, a Avaliação Curricular (AC) ou a Prova de Conhecimentos (PC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, a saber, Avaliação Curricular quando os candidatos reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e exerçam o direito de opção aí previsto, a prova de Conhecimentos nos restantes casos. Será, ainda, adotado como método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em qualquer dos casos acima descritos. -----

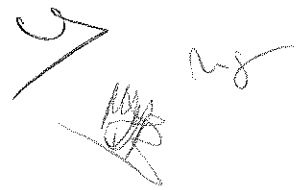
O método Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos será valorizado em 70%, complementado pelo método de Entrevista Profissional de Seleção valorizado em 30%, nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 e do n.º 3 ambos do art.º 5.º e, nos termos previstos na alínea a) do n.º 1 e 2, ambos do art.º 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, traduzida na seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC \text{ ou } PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular



PC – Prova de conhecimentos

EPS – Entrevista profissional de seleção

Os candidatos que obtenham pontuação igual ou inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção serão excluídos do presente procedimento. -----

Em cada um dos parâmetros citados pretende-se avaliar o seguinte: -----

Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.-----

Na Avaliação Curricular (AC), serão considerados e ponderados os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD).-----

A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula:-----

$$AC = 0,30 \times HA + 0,25 \times FP + 0,30 \times EP + 0,15 \times AD$$

Em que:

HA – Habilitações académicas

Neste parâmetro apenas serão consideradas as habilitações académicas certificadas pelas entidades competentes, sendo atribuídas as seguintes pontuações numa escala de 14 a 20 valores: -----

Habilitação académica de grau exigido na candidatura – 14 valores

Habilitação académica de licenciatura – 17 valores

Habilitação académica de mestrado/doutoramento – 20 valores

9
NR
av

FP – Formação profissional

No parâmetro em apreço serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional creditadas e devidamente comprovadas, desde que relacionadas com o posto de trabalho a concurso. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima. Quando a menção for feita em dias, considerar-se-ão 7 horas/dia, sendo atribuídas as seguintes pontuações numa escala de 10 a 20 valores:-----

Duração (meses)	Valores
<i>Sem formação</i>	10
<i>Até 6</i>	12
<i>Mais de 6 até 12</i>	14
<i>Mais de 12 até 18</i>	16
<i>Mais de 18 até 30</i>	18
<i>Superior a 30</i>	20

EP - Experiência Profissional

No presente parâmetro será apenas valorada a experiência profissional correspondente ao desempenho efetivo de funções na categoria e carreira visada no presente procedimento, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho do presente procedimento (com base nos conteúdos funcionais definidos e ao grau de complexidade dos mesmos), devidamente comprovada através de declaração emitida pelo serviço de origem. -----
A avaliação deste item será atribuída de acordo com as seguintes pontuações numa escala de 10 a 20 valores:-----

Experiência Profissional	Pontuação
<i>Sem experiência</i>	10
<i>Até um ano</i>	12
<i>De um até três anos</i>	14
<i>De três até seis anos</i>	16
<i>De seis até dez anos</i>	18
<i>De dez anos ou mais</i>	20

[Handwritten signatures and initials]

AD - Avaliação do Desempenho

Na avaliação deste item será apenas ponderada a avaliação obtida em sede de SIADAP relativa aos dois últimos biénios (2015-2016; 2017-2018), desde que durante esse período o trabalhador tenha cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a concurso.-----

Não havendo avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por culpa não imputável ao concorrente, será atribuída a pontuação de 12 pontos, em cumprimento do disposto no n.º 2 alínea c) do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019.-----

A pontuação será atribuída de acordo com uma escala de 12 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AD = (Pontuação\ 2015-2016 + Pontuação\ 2017/2018) / 2 \times 4$$

Prova de conhecimentos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

Esta é individual e revestirá a forma escrita, de natureza teórica, composta por um grupo de 20 perguntas de escolha múltipla, de 1 valor cada, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos (90 minutos). -----

No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, não sendo ainda permitida, a consulta à legislação. -----

Durante a Prova de Conhecimentos também não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático. -----

Será aplicada em igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora, não sendo possível a realização de 2.ª chamada. -----

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre os temas a que se reportam as referências e legislação abaixo identificadas: -----

Constituição da República Portuguesa;

Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão mais atualizada;

Regulamento do procedimento concursal - Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;

Tabela Remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas - Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;

Regime jurídico das taxas moderadoras – Decreto-Lei n.º 113/2011, de 29 de novembro e suas alterações.

Regulamento do transporte de doentes – Portaria n.º 260/2014, de 15 de dezembro e suas alterações.

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro; e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro;

Orgânica das Administrações Regionais de Saúde, IP – Decreto-lei n.º 22/2012, de 30 de janeiro;

Estatutos da Administração Regional de Saúde do Centro, IP – Portaria n.º 164/2012, de 22 de maio, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 214/2013, de 27 de junho.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

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:-----

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

Handwritten signature and initials in the top right corner.

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)

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 inte-

gração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candi-
datos. -----

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




Descrição do comportamento	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 contínua 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 relevantes 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.-----

Finalmente, deliberou o júri que as fichas-tipo, a utilizar na classificação de cada candidato, serão criadas de acordo com os critérios agora aprovados e farão parte integrante da presente ata. -----

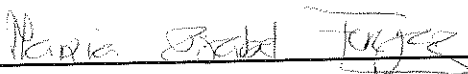
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri: -----

A Presidente do Júri,



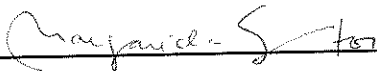
Maria Alzira Custódio Vaz

Vogal



Maria Isabel de Albuquerque Moura Relvas Basto Pereira Forjaz

Vogal



Zita Margarida Silva Duarte Santos

9
AS
ar

**Procedimento concursal comum de recrutamento, com vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dezasseis postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da ARS Centro
Refª A – Serviços Centrais**

Ficha para Avaliação Curricular

Nome: _____

Classificação final: _____ VALORES

HA = _____ valores

FP = _____ valores

EP = _____ valores

AD = _____ valores

$$AC = 0,30 \times HA + 0,25 \times FP + 0,30 \times EP + 0,15 \times AD$$

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

O Júri

9
RVP
C.V.

Procedimento concursal comum de recrutamento, com vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dezasseis postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da ARS Centro

Refª A – Serviços Centrais

Prova de conhecimentos

Nome: _____

<u>Perguntas</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Classificação final: _____

O Júri

Handwritten signature and initials

Procedimento concursal comum de recrutamento, com vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dezasseis postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da ARS Centro

Refª A – Serviços Centrais

Ficha da Entrevista Profissional de Seleção

Nome: _____

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)		

7
[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Temas abordados na entrevista

Classificação final da entrevista:

$$\text{EPS} = (M+Q+A+CM+SC+MSR)/6$$

$$\text{EPS} = (\underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad})/6 =$$

O Júri