

*Luís Miguel Silva Bernardo*  
*TS/loT*

## ATA NÚMERO UM

Aos vinte e seis dias do mês de outubro 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 22 de outubro de 2020, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais Efetivos, respetivamente, Luís Miguel Silva Bernardo, Cristina Isabel de Lima Cardoso e Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves, relativo ao procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira/categoria técnica superior da área de arquitetura, do mapa de pessoal da ARS do Centro, 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:-----

Dar cumprimento ao disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

Neste contexto e 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

*Handwritten signature and initials*

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 mestrado – 17 valores

Habilitação académica de doutoramento – 20 valores

#### ***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 (10). Quando a menção for feita em dias, considerar-se-ão 7 horas/dia, sendo

  
 15  


atribuídas as seguintes pontuações numa escala de 10 a 20 valores:-----

Formação (anos)	Valores
Sem formação	10
Até 7	12
Mais de 7 até 35	14
Mais de 35 até 50	16
Mais de 50 até 100	18
Superior a 100	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. -----

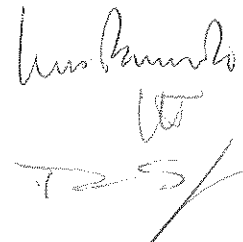
A avaliação deste item será atribuída de acordo com as seguintes pontuações numa escala de 10 a 20 valores:-----

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

### **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, será atribuída a pon-



tuação 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: -----

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;

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.

Regulamento geral das edificações urbanas (RGEU) - Decreto-lei nº.38 382/1951, de 7 de agosto, na sua redação atual;

Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais - Decreto-Lei nº163/2006, de 8 de agosto;

Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios - Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro e Portaria nº 1532/2008 de 29 de dezembro;

Recomendações e Especificações Técnicas do Edifício Hospitalar - ACSS, RT 2018;

Recomendações Técnicas para Instalações e Equipamentos Sanitários do Edifício Hospitalar – ACSS, RT 03/2011;

Orientações para instalações e equipamentos para Unidades de Saúde Familiar – Direção-Geral das Instalações e Equipamentos da Saúde, novembro 2006/Rev.3;

Código dos Contratos Públicos (CCP) - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

Elaboração e faseamento de obras públicas - Portaria n.º 701-H/2008 de 29 de julho.

### **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:-----

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

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)

*Handwritten signatures and initials*

**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 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 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

601  
Te 8

capacidade suficiente para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.-----

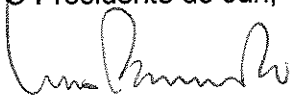
**Reduzido (8 valores)** - Revelou pouca experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho; revelou escasso interesse e motivação 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, o júri elaborou as fichas-tipo, a utilizar na classificação de cada candidato, criadas de acordo com os critérios agora aprovados, em anexo e que fazem 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: -----

O Presidente do Júri,





*[Handwritten signature]*

A Primeira Vogal Efetiva

*[Handwritten signature]*

A Segunda Vogal Efetiva

*[Handwritten signature]*

Procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores, com vínculo de emprego público previamente constituído, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, área de arquitetura, do mapa de pessoal da ARS Centro - Departamento de Instalações e Equipamentos.

Ficha da 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

*Luís Augusto  
C. Almeida  
V. S. J. de*

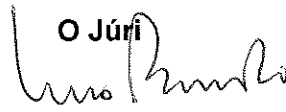


Procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores, com vínculo de emprego público previamente constituído, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, área de arquitetura, do mapa de pessoal da ARS Centro - Departamento de Instalações e Equipamentos.

Ficha da 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 signatures and initials*

**Procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores, com vínculo de emprego público previamente constituído, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, área de arquitetura, do mapa de pessoal da ARS Centro - Departamento de Instalações e Equipamentos.**

**Ficha da Entrevista Profissional de Seleção**

Nome: \_\_\_\_\_

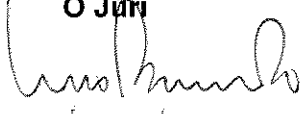


<b>Parâmetros de Avaliação</b>	<b>Deliberação</b>	<b>Classificação</b>
<b>Interesse e Motivação (M)</b>		
<b>Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q)</b>		
<b>Autonomia, adaptação e melhoria (A)</b>		
<b>Capacidade de comunicação (CM)</b>		
<b>Sentido crítico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

### Temas abordados na entrevista

**Classificação final da entrevista:**

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

EPS=(   +   +   +   +   +   )/6=

O Juri  
  
  


**Procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores, com vínculo de emprego público previamente constituído, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, área de arquitetura, do mapa de pessoal da ARS Centro - Departamento de Instalações e Equipamentos.**

**Ficha individual de classificação final**

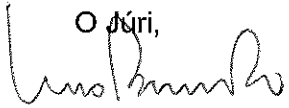
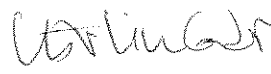
CANDIDATO: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL: \_\_\_\_\_ VALORES

CF 100% = 70% (AC ou PC) + 30% (EPS) =

= 70% (\_\_\_\_\_) + 30% (\_\_\_\_\_) =

CF =

O Juri,  
  
  
RS/ do R A ?