

## ATA NÚMERO UM

Aos onze dias do mês de dezembro 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 seis de novembro de dois mil e vinte, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais Efetivos, respetivamente, Diogo Luís Casa Nova da Saudade Vieira, Joana Catarina de Oliveira Agostinho e Maria Filomena Loureiro Matos, a fim de elaborar a ata do procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho para a constituição de relação de emprego, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de assistente operacional, e de serem fixados os métodos e parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis e respetiva fórmula. -----

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 Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e como método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) em qualquer dos casos. --- O método AC ou PC será valorizado em 70%, complementado pelo método EPS valorizado em 30%, nos termos previstos na alínea c), do n.º 1, e do n.º 3, ambos do artigo 5.º, e nos termos previstos na alínea a), do n.º 1 e do n.º 2, ambos do artigo 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 classificação 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: -----

### **Prova de Conhecimentos**

A Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividades ou àqueles que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do artigo 36.º da LTFP. -----

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização dos postos de trabalho a ocupar. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. -----

A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e tem uma ponderação de 70% da nota final, é de realização individual, revestirá a forma escrita, de natureza teórica, composta por um grupo de perguntas de escolha múltipla (EM), tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos (90 minutos) e incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso e versará sobre as seguintes matérias: -----

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; -----

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. -----

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

### **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 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: -----

Para detentores da escolaridade obrigatória – 14 valores

Para detentores de licenciatura – 17 valores

Para detentores de habilitação superior a licenciatura – 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 pon-

tuação 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 (horas)	Valores
Sem formação	10
Até 6	12
Mais de 6 até 12	14
Mais de 12 até 18	16
Mais de 18 até 30	18
Superior a 30	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, por culpa não impu-

tável 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: -----

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

### 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: -----

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

Em que:

#### **Experiência profissional (EP)**

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 (AC)**

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 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,

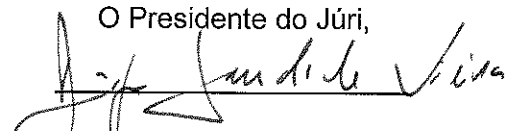
demonstrou possuir escasso sentido crítico, revelando pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público; demonstrou reduzida capacidade para interagir de 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.-----

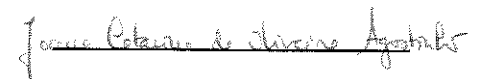
Finalmente, deliberou o júri que as fichas-tipo, a utilizar na classificação de cada candidato, serão criadas de acordo com os critérios agora aprovados e farão parte integrante da presente ata. -----

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: -----

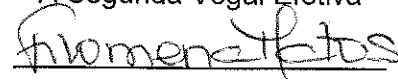
O Presidente do Júri,

  
(Diogo Luís Casa Nova da Saudade Vieira)

A Primeira Vogal Efetiva

  
(Joana Catarina de Oliveira Agostinho)

A Segunda Vogal Efetiva

  
(Maria Filomena Loureiro Matos)



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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal da ARS Centro

Departamento de Gestão e Administração Geral (DGAG)  
Unidade de Aprovisionamento, Logística e Património (UALP) - Armazém Central

2 postos de trabalho

Ficha para Avaliação Curricular

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

Classificação final: \_\_\_\_\_ VALORES

HA = \_\_\_\_\_ valores

FP = \_\_\_\_\_ valores

EP = \_\_\_\_\_ valores

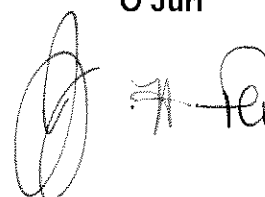
AD = \_\_\_\_\_ valores

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

= \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ =

= \_\_\_\_\_

O Júri



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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal da ARS Centro

Departamento de Gestão e Administração Geral (DGAG)

Unidade de Aprovisionamento, Logística e Património (UALP)- Armazém Central

2 postos de trabalho

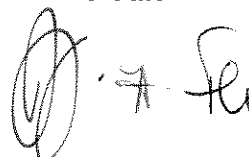
Prova de Conhecimentos

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



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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal da ARS Centro-

Departamento de Gestão e Administração Geral (DGAG)

Unidade de Aprovisionamento, Logística e Património (UALP)- Armazém Central

2 postos de trabalho

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)		


### Temas abordados na entrevista

**Classificação final da entrevista:**

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

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

O Júri

 . 71. fe