

Ata nº 1

Handwritten initials and marks in the top right corner.

Ao primeiro dia do mês de março de 2021, reuniu nas instalações da ARSC, IP, sitas na Alameda Júlio Henriques, 3000-457 Coimbra, o júri designado por deliberação do Conselho Diretivo da ARSC, IP, de 25 de fevereiro de 2021, constituído por: Eunice Vera Pires Fresco Almeida, Técnica Superior, área de Serviço Social e Coordenadora do Gabinete do Cidadão, do ACES Baixo Vouga, que presidiu; e, como vogais efetivos, Paulo Jorge Santos Oliveira, Técnico Superior, da área de Serviço Social, do ACES Baixo Vouga e Maria Isabel de Albuquerque Moura Relvas Basto Pereira Forjaz, Técnica Superior, do Departamento de Recursos Humanos da ARSC, IP.-----

A reunião do júri destinou-se, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro (adiante designada de Portaria), a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final dos métodos de seleção.-----

Deliberou o júri o seguinte: -----

Considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável, previamente constituído, bem como, o carácter urgente dos procedimentos e a necessidade de assegurar a capacidade de resposta do Gabinete Jurídico e do Cidadão, dos Serviços Centrais desta ARS do Centro, no âmbito das atribuições que lhe estão cometidas, por carência de recursos humanos na área a que respeita o presente recrutamento, é adotado, nos termos conjugados dos n.ºs 3.º e 4.º do art.º 53.º da LVCR, n.º 2.º do art.º 6.º e art.º 7.º da Portaria, apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo, a saber, como único método de seleção obrigatório, a Avaliação Curricular (AC) ou a Prova de Conhecimentos (PC).-----

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%., traduzida na seguinte fórmula: -----

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

Em que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

Handwritten initials and marks in the top right corner.

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. (art. 11º, nº 1 da Portaria).-----

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:

Habilitação académica de licenciatura – 18 valores

Habilitação académica de mestrado – 19 valores

Habilitação académica de doutoramento – 20 valores

Handwritten initials/signature

FP – Formação profissional

No parâmetro em apreço serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional creditadas e devidamente comprovadas, dos últimos cinco anos anteriores à abertura do concurso considerado nulo, 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 (horas)	Valores
Sem formação	10
Até 7	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 últimos três anos (2006-2007-2008), desde que durante esse período o trabalhador tenha cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a concurso.-----

A pontuação final deste item será obtida através da média aritmética da expressão quantitativa. A pontuação obtida será convertida para a escala de 10 a 20 valores.-----

No caso de sistemas em que apenas seja atribuída menção qualitativa, a pontuação a atribuir será a seguinte:

Menção máxima – 20 valores

Menção inferior à máxima: 18 valores

Menção imediatamente inferior a esta: 14 valores

A qualquer outra menção inferior a estas: 10 valores

Não havendo avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a pontuação de 12 pontos.

Prova de conhecimentos

Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. -----

Será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; ou se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura. -----

A Prova de Conhecimentos será escrita, sem consulta, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, e será constituída por um conjunto de 40 questões de resposta de escolha múltipla, com a duração máxima de 90 minutos, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

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. -

Handwritten signature or initials in the top right corner.

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.

As questões incidirão sobre a temática/legislação indicada no aviso de abertura. Cada resposta certa será valorada em 0,5 valores. -----

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)

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-

Handwritten signature

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

Handwritten initials/signature in the top right corner.

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.-----

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,



Eunice Vera Pires Fresco Almeida

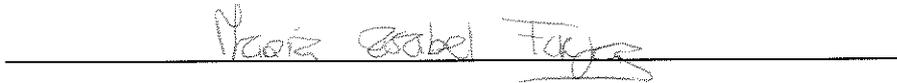
BE #

Vogal



Paulo Jorge Santos Oliveira

Vogal



Maria Isabel de Albuquerque Moura Relvas Basto Pereira Forjaz

Handwritten initials/signature in the top right corner.

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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior de Serviço Social do mapa de pessoal da Administração Regional de Saúde do Centro.

Gabinete Jurídico e do Cidadão

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

Handwritten initials/signature in the top right corner.

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 dezoito postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior de Serviço Social dos mapas de pessoal dos Agrupamentos dos Centros de Saúde (ACES) da ARS Centro.

Refª _____

Prova de conhecimentos

Nome: _____

<u>Perguntas</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			

Handwritten marks/signatures in the top right corner.

24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

Classificação final: _____

O Júri

Handwritten initials and marks in the top right corner.

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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior de Serviço Social do mapa de pessoal da Administração Regional de Saúde do Centro.

Gabinete Jurídico e do Cidadão

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)		

MR

--	--	--

Temas abordados na entrevista

Classificação final da entrevista:

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

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

O Júri