

Armanda Oliveira

afds

ATA NÚMERO UM

Ao dia catorze do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, 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 maio de dois mil e vinte e dois, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais, respetivamente Armanda Maria Gomes de Oliveira, Jorge Manuel Alves Pires e Célia Maria Gomes Rodrigues em substituição do 2º Vogal efetivo, a fim de elaborar a ata do procedimento concursal comum para preenchimento de 10 postos de trabalho para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Mondego, desta ARS, 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

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 (horas)	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

AD - Avaliação do Desempenho

Na avaliação deste item será apenas ponderada a avaliação obtida em sede de SIADAP relativa aos dois últimos biénios (2017-2018; 2019-2020), 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: -----

$$AD = (Pontuação\ 2017/2018 + Pontuação\ 2019/2020) / 2 \times 4$$

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:-----

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

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 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. -----

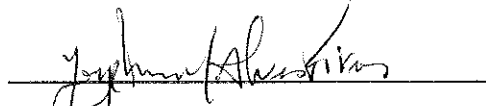
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri: -----

Presidente do Júri,

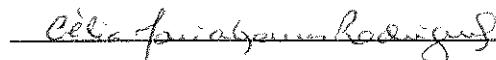


(Armanda Maria Gomes de Oliveira)

Vogal


(Jorge Manuel Alves Pires)

Vogal


(Célia Maria Gomes Rodrigues)



Amélia Sousa
Jhi
cfaf

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 10 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da ARS Centro

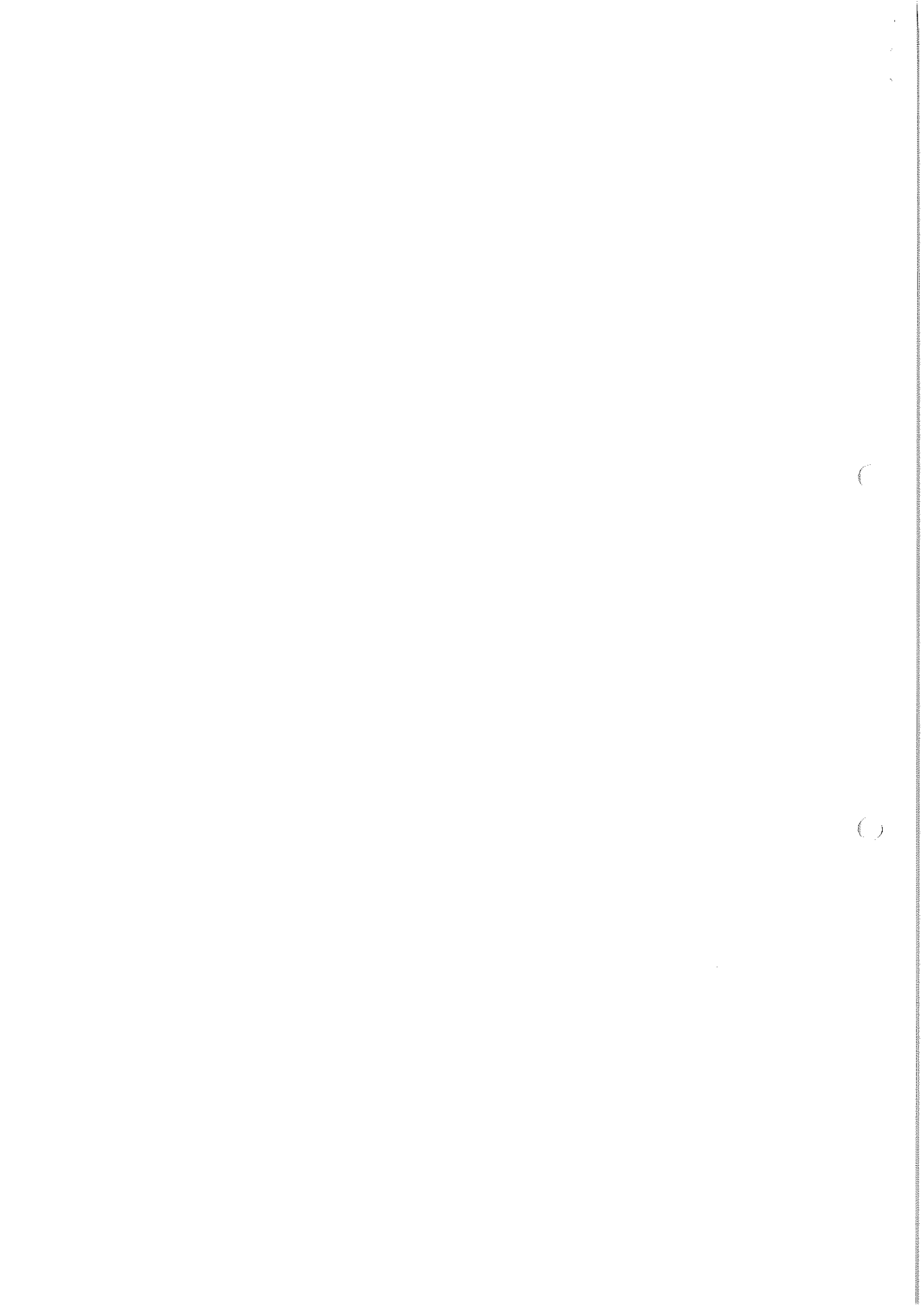
Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Mondego
Prova de conhecimentos

Número: _____

<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 10 dez postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da ARS Centro

Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Mondego

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:

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

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

O Júri