

*Handwritten signature and initials: TS/ Paulo Alves*

## ATA NÚMERO UM

Aos três dias 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 designado por deliberação datada de vinte e seis de maio de dois mil e vinte e dois, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, na pessoa da Presidente Paula do Céu Bento Couceiro, Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves 1.<sup>a</sup> Vogal efetiva e José Manuel Almeida Ferreira da Silva, 2.<sup>o</sup> vogal efetivo, a fim de elaborar a ata do procedimento concursal comum para preenchimento de dez 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 Pinhal Interior Norte, da Administração Regional de Saúde do Centro, I.P., na carreira/categoria de assistente técnico, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

Ponto um: definição dos parâmetros a considerar nos métodos de seleção aplicáveis e respetiva ponderação.-----

Ponto dois: elaboração das fichas de avaliação individuais.-----

Dando início aos trabalhos e considerando que nos termos da minuta do aviso de abertura do presente concurso, aprovada por deliberação do Conselho Diretivo de vinte e seis de maio de dois mil e vinte e dois, o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, e 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, e será, ainda, adotado como método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em qualquer dos casos acima descritos; -----

Considerando que, nos termos da mesma deliberação, foi decidido valorar o método de Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos em 70% e o método de Entrevista Profissional de Seleção em 30%, ponderação 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-----

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

Considerando que 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.-----

E que esta 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.-----

Deliberou o júri que, na Avaliação Curricular (AC), serão considerados e ponderados os parâmetros habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD), nos seguintes termos:-----

**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
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

*Revisão*  
*22/08/2019*  
*João Paulo*

**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: -----

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

Deliberou, ainda, o Júri que estes parâmetros terão a ponderação a que corresponde a fórmula seguinte:-----

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

Considerando que 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. -----

Deliberou o Júri que esta será 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). -----

*2019  
T29  
João Pinheiro*

Deliberou, ainda, que 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 a qualquer título, nem será permitida a utilização de qualquer equipamento informático. -----

Deliberou de seguida que a Prova de Conhecimentos 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. -----

Quanto ao conteúdo da Prova de Conhecimentos, deliberou o Júri que esta incidirá sobre os temas 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 nº 113/2011, de 29 de novembro e suas alterações.-----

Regulamento do transporte de doentes – Portaria nº 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.-----

Considerando que 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. -----

Considerando que a avaliação da Entrevista profissional de Seleção é feita segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem

*[Handwritten signature]*  
2021/04/28

respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e que 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 parâmetros de avaliação;-----

Deliberou o Júri que esta terá uma duração entre 15 a 30 minutos e, será realizada pelo júri. Deliberou, de seguida, o Júri que a mesma incidirá sobre os parâmetros a seguir identificados e em conformidade com a fórmula seguinte:-----

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

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)-----

Sendo que:-----

**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)-----
- d) Sendo que:-----

**Capacidade de comunicação (CM)** – mede a corrente do pensamento manifestado através da linguagem oral, sua fluência, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio; -----

*Handwritten signature and notes in the top left corner.*

**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. -----

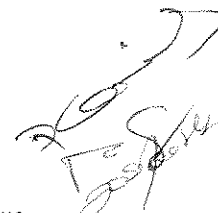
Cada item será valorado de acordo com a seguinte classificação: -----

Desempenho	Ponderação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Descrição do comportamento associado a cada nível de desempenho:-----

**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 públi-



co a prestar; demonstrou muita capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma boa atitude facilitadora de relacionamento.-----

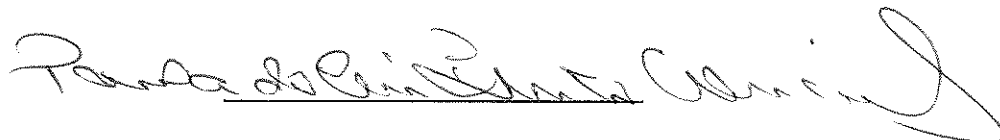
**Suficiente (12 valores)** – Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; revelou um satisfatório interesse e motivação 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.-----

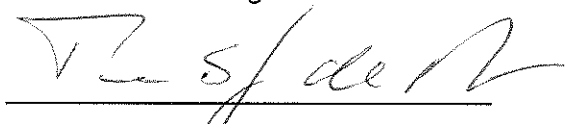
Finalmente, o Júri definiu as fichas-tipo a utilizar na classificação de cada candidato, de acordo com os critérios agora aprovados, em anexo e que da presente ata fazem parte integrante. -- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri: -----

Presidente do Júri,



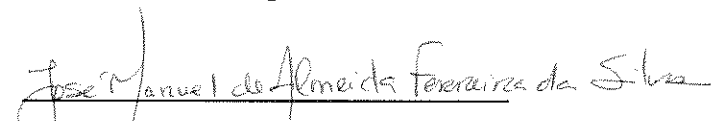
(Paula do Céu Bento Couceiro)

Vogal



(Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves)

Vogal



(José Manuel Almeida Ferreira da Silva)



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

**Agrupamento de Centros de Saúde do Pinhal Interior Norte**  
**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 dez postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da ARS Centro

Agrupamento de Centros de Saúde do Pinhal Interior Norte

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

*[Handwritten signature]*

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

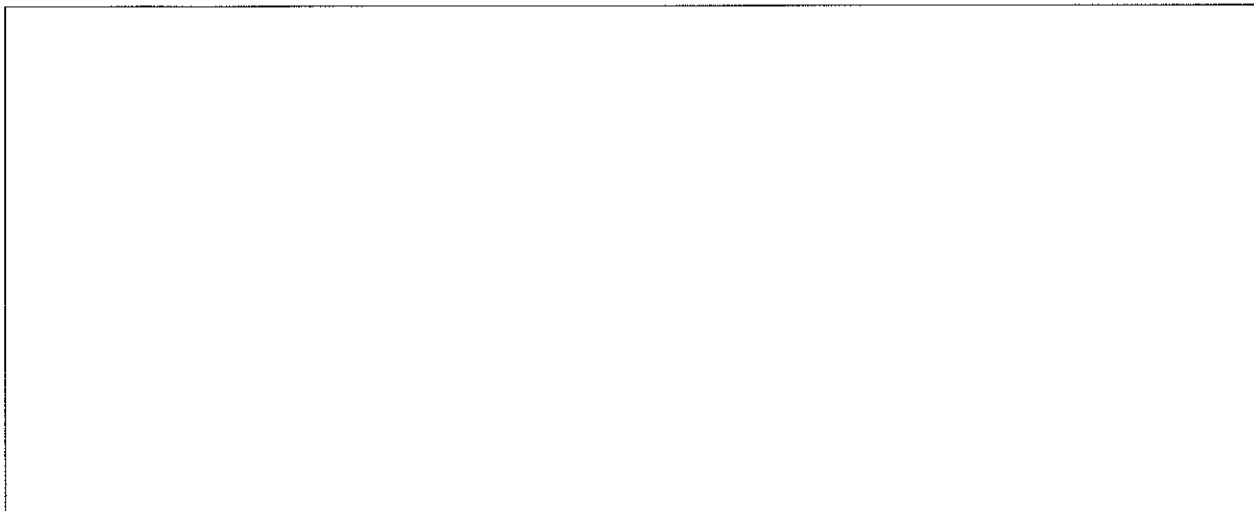
**Agrupamento de Centros de Saúde do Pinhal Interior Norte**

**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:**

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

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

**O Júri**