



20  
N.  
A

**Procedimento concursal comum tendente ao recrutamento de um trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho integrado na carreira geral de Técnico Superior, com Licenciatura em Química ou Bioquímica, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM (IASAÚDE, IP-RAM)**

ACTA NÚMERO UM

-----Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, nas Instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, no Funchal pelas 11 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, com licenciatura em Química ou Bioquímica, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, designado por despacho de 20 de fevereiro de 2020 de Sua Excelência o Secretário Regional de Saúde e Proteção Civil, estando presentes a Prof.ª Doutora Bruna Raquel Figueira Ornelas Gouveia, Vice-Presidente do Conselho Diretivo, na qualidade de Presidente, a Eng.ª Maria das Dores Silva Rodrigues Vacas, Assessor Superior da carreira técnica Superior de Saúde, ramo de engenharia sanitária, do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na qualidade de vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e a Dra. Carminda Maria dos Santos Andrade, Assessor Sénior da carreira Especial Farmacêutica, do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na qualidade de vogal efetivo.-----

-----A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos da alínea c), do n.º 2 e do n.º 3, do artigo 22.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.-----

-----Assim, ao abrigo daquelas disposições, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos:-----

-----De acordo com o artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:-----

- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Para os candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP:-----

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Para os restantes candidatos:-----

- Prova de Conhecimento Escrita (PC);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

-----1.1 - A Prova de Conhecimentos (PC), que terá a duração máxima de 60 minutos, com tolerância de 30 minutos e de carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A PC terá a forma escrita, com direito a consulta. Será pontuada de 0 a 20 valores e será constituída por dois grupos, sendo o primeiro grupo correspondendo à parte geral e o segundo grupo à parte específica da área.-----





-----A Parte Geral, é composta por duas questões, pontuadas da seguinte forma:-----

-----Resposta totalmente certa, relevando muito bons conhecimentos técnicos e profissionais seguros e atualizados - 2,5 valores;-----

-----Resposta onde são revelados alguns conhecimentos técnicos e profissionais – 2 valores; -----

-----Resposta onde somente são relevados alguns conhecimentos técnicos e profissionais – 1 valor; -----

-----Resposta errada ou não responde à questão – 0 valores. -----

-----A Parte Específica, é composta por cinco questões pontuadas da seguinte forma: -----

-----Resposta totalmente certa, revelando conhecimentos técnicos e profissionais seguros e atualizados – 3 valores;

-----Resposta onde são revelados alguns conhecimentos técnicos e profissionais – 2 valores; -----

-----Resposta onde somente são revelados alguns conhecimentos técnicos e profissionais – 1,5 valores; -----

-----Resposta onde são relevados escassos ou quase nenhuns conhecimentos técnicos e profissionais – 1 valor; --

-----Resposta errada ou não responde à questão – 0 valores. -----

### 1.2 - Avaliação Curricular:

Para proceder à avaliação curricular, o júri deliberou aplicar a seguinte fórmula:

$$AC = (40\%*HA) + (15\%*FP) + (40\%*EP) + (5\%*AD)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

-----A habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, e avaliação do desempenho serão pontuadas de forma que a seguir se discrimina:-----

-----Habilitação académica (HA)

-----Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:-----

- Licenciatura - 10 valores;
- Mestrado em área relevante para o conteúdo funcional – 15 valores;
- Doutoramento em área relevante para o conteúdo funcional – 20 valores;

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

#### 1.2.1 - Formação profissional (FP)

-----Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal. A formação profissional será avaliada de acordo com as seguintes pontuações até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação – 0 valores
- Com formação geral específica – partindo da nota de 10 e até 20 valores assim distribuídos:





Handwritten initials and marks in blue ink, including a circled 'D' and other scribbles.

0,3 valores por cada 30 horas de formação.

----Os certificados das ações de formação, que não contêm menção à respetiva carga horária, serão contabilizados da seguinte forma: seis horas diárias de formação.-----

### 1.2.2 - Experiência profissional (EP)

----Neste parâmetro de avaliação, será avaliado o exercício de determinadas funções que se considera contribuir especialmente para o aumento da experiência profissional de natureza técnica no exercício das funções inerentes à categoria de Técnico Superior, valorizando-se a experiência nas seguintes funções:-----

- a) Experiência nos métodos gerais de análise físico-química: volumetria, potenciométrica nefelometria, gravimetria, espectrofotometria de absorção e cromatografia;
- b) Experiência no controlo de qualidade;
- c) Experiência em análises físico-químicas de águas e ou alimentos;
- d) Conhecimento de legislação às águas.

----A experiência profissional no desempenho efetivo de funções, é considerada apenas a que for relevante para a função a desempenhar e é clarificada da seguinte forma:-----

- Experiência inferior a 3 anos 10 valores;
- Experiência de 3-5 anos 14 valores;
- Experiência de 5-8 anos completos 16 valores;
- Mais de 8 anos 20 valores.

### 1.2.3 - Avaliação do Desempenho (AD)

----A avaliação de desempenho é a relativa ao último período, não superior a três anos, 1 ciclo avaliativo de 1 ano e 1 biénio, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, para cada ano, do seguinte modo, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro: -----

- Desempenho Excelente – correspondendo a 20 valores;
- Relevante – de 4 a 5 valores correspondendo a 16 valores;
- Adequado – de 2 a 3.999 valores, correspondendo a 12 valores;
- Inadequado – 1 a 1.999 valores, correspondendo a 8 valores.

----A ausência de avaliação do desempenho, no caso de ser injustificada, será valorada em 6 valores, no caso de justificação não imputável ao candidato será valorada em 10 valores.

A nota final da avaliação de desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes, com valoração até às centésimas.-----

### 1.3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

----A entrevista profissional de seleção será avaliada 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, nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 18.º da referida Portaria.-----

----Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:-----

1. Sentido crítico (SC)
2. Motivação (M)
3. Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)



Handwritten marks: a blue scribble, the letter 'N', and the letter 'U'.



#### 4. Experiência profissional (EP)

----- **Sentido Crítico (SC)** – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:-----

-----Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;-----

-----Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;-----

-----Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

-----Reduzido – 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

-----Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.-----

----- **Motivação (M)** – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, fazendo-se a distribuição pelos seguintes níveis:-----

-----Elevado – 20 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

-----Bom – 16 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

-----Suficiente – 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

-----Reduzido – 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

-----Insuficiente – 4 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

----- **Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)** – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:-----

-----Elevado – 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;-----

-----Bom – 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;-----

-----Suficiente – 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construções de frases;-----

-----Reduzido – 8 valores – Limitada expressão oral e pouco clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;-----

-----Insuficiente – 4 valores – Muito limitada expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara, utilizando vocabulário pouco rico.-----

----- **Experiência profissional (EP)** – Enquadramento do candidato, nos níveis abaixo, com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.-----

-----Elevada – 20 valores – Releva grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;-----

-----Boa – 16 valores – Releva experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com os bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;-----

-----Suficiente – 12 valores – Releva alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;-----





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DE SAÚDE E PROTEÇÃO CIVIL  
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

-----Reduzida – 8 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;-----

-----Insuficiente – 4 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.-----

-----A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:-----

Menor ou igual a 4 = 4;

Maior de 4 e menor que 9.5 = 8;

Igual a 9.5 até 12 (inclusive) = 12;

Maior que 12 e menor que 16 = 16;

Igual a 16 e até 20 = 20.

-----A ordenação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (SC + M + CEFV + EP)/4$$

-----Ordenação Final (OF): A classificação final dos candidatos que completem o procedimento concursal resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante a origem e ou opção do candidato:-----

$$OF = PEC (70\%) + EPS (30\%)$$

Ou

$$OF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes.-----

**A Presidente**

Prof.ª Doutora Bruna Raquel Figueira Ornelas Gouveia

Vice-Presidente do Conselho Diretivo

**O Vogal Efetivo**





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DE SAÚDE E PROTEÇÃO CIVIL  
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

Eng.<sup>a</sup> Maria das Dores Silva Rodrigues Vacas,  
Assessor Superior da carreira Técnica Superior de Saúde, ramo de engenharia sanitária

### O Vogal Efetivo

*Carminda Maria dos Santos Andrade*

---

Dra. Carminda Maria dos Santos Andrade,  
Assessor Sénior da carreira Especial Farmacêutica





S. R.  
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DE SAÚDE E PROTEÇÃO CIVIL  
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

30  
M.  
02

ANEXO I

Técnico Superior, com Licenciatura em Química ou Bioquímica

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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

Parâmetro: Habilitação Académica (HA)

| Grau | Área | Valoração da habilitação |
|------|------|--------------------------|
|      |      |                          |

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

| Descrição da Formação              | Pontuação |
|------------------------------------|-----------|
|                                    |           |
|                                    |           |
|                                    |           |
| Valoração da Formação Profissional |           |

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

| Descrição da Experiência              | Duração | Pontuação |
|---------------------------------------|---------|-----------|
|                                       |         |           |
|                                       |         |           |
|                                       |         |           |
|                                       |         |           |
| Valoração da Experiência Profissional |         |           |





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DE SAÚDE E PROTEÇÃO CIVIL  
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

| Período                              | Avaliação Quantitativa |
|--------------------------------------|------------------------|
|                                      |                        |
| Valoração da Avaliação de Desempenho |                        |

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (40\%*HA) + (15\%*EP) + (40\%*EP) + (5\%*AD)$$

na qual:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

A Presidente, \_\_\_\_\_

Os Vogais, \_\_\_\_\_







S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DE SAÚDE E PROTEÇÃO CIVIL  
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

ANEXO II

Técnico Superior, com Licenciatura em Química ou Bioquímica

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome:

| Perfil de Competências Definitivo                 | Nível Classificativo  |                   |                          |                       |                           |
|---|-----------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|
|   | Elevado<br>20 valores | Bom<br>16 valores | Suficiente<br>12 valores | Reduzido<br>8 valores | Insuficiente<br>4 valores |
| Sentido Crítico (SC)                              |                       |                   |                          |                       | CEPS                      |
| Motivação (M)                                     |                       |                   |                          |                       |                           |
| Capacidade de Expressão e fluência verbais (CEFV) |                       |                   |                          |                       |                           |
| Experiência profissional (EP)                     |                       |                   |                          |                       |                           |
| <b>Valoração Final da Entrevista</b>              |                       |                   |                          |                       |                           |



22



S. 1 R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DE SAÚDE E PROTEÇÃO CIVIL  
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

Em que:

- Elevado** – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza, pertinência e excelente capacidade de reflexão e crítica;
- Bom** – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade clareza, pertinência e boa capacidade de reflexão e crítica;
- Suficiente** – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza, pertinência e razoável capacidade de reflexão e crítica;
- Reduzido** – Responde às questões com reduzidos níveis de objetividade, clareza, pertinência e reduzida capacidade de reflexão e crítica;
- Insuficiente** – Responde às questões sem objetividade, clareza, pertinência e sem qualquer capacidade de reflexão e crítica.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos em cada um dos cinco fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{SC+M+CEFV+EP}{4}$$

4

A Presidente, \_\_\_\_\_

Os Vogais, \_\_\_\_\_

2/2

