

Procedimento concursal comum, destinado a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação, mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de dois postos de trabalho previstos e não ocupados na carreira e categoria de Assistente Operacional.

ATA NÚMERO UM

-----Aos vinte e oito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, nas instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, sito à Rua das Pretas 1, 9004-515 Funchal pelas 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, 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 9 de dezembro de 2020 de Sua Excelência a Presidente do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM, estando presentes a Dra. Rita Paula Neves Lopes Bento Gouveia, Diretora da Direção de Administração e Recursos Humanos, na qualidade de Presidente, a Dra. Amândia Trina Melim Gouveia, Técnica Superior da Direção de Administração e Recursos Humanos, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, na qualidade de Vogal Efetivo e a D. Maria Delta Sousa Pereira, Coordenadora Especialista da Direção de Administração e Recursos Humanos, na qualidade de Vogal Efetivo, todos do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM.-----

-----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 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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, diploma que adaptou a LTFP à Região Autónoma da Madeira, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:-----

-----Métodos de Seleção a utilizar:-----

----- Prova de Conhecimentos Escrita (PCE); -----

----- 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 Conhecimentos Escrita (PCE); -----

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

----- **A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A PC, é na forma escrita, tem a duração de duas horas, com a pontuação de 0 a 20 valores e é constituída por dois grupos, sendo o primeiro grupo correspondendo à parte geral e o segundo grupo à parte específica da área.-----

----- **A Parte de Conhecimentos Gerais – I Grupo**, é composta por duas questões pontuadas da seguinte forma:-----

----- Resposta totalmente certa, revelando conhecimentos técnicos e profissionais seguros e atualizados – 2,5 valores;-----

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

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

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

Pb
Tune
D

----- **A Parte de Conhecimentos Específicos – II Grupo**, é composta por cinco questões pontuadas da seguinte forma: -----

----- Resposta totalmente certa, revelando muito bons 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 poucos conhecimentos técnicos e profissionais – 1,5 valores;-----

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

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

----- Quanto à legislação em relação à qual irá incidir a Prova de Conhecimentos Escrita (PCE), a mesma será incluída no respetivo aviso de abertura. -----

----- **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, para todas as referências, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. -----

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

----- $AC = (40\% \cdot HA) + (15\% \cdot FP) + (40\% \cdot EP) + (5\% \cdot AD)$. -----

----- 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 da forma que a seguir se discrimina:-----

----- Habilitação académica (HA);-----

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

----- Habilitações académicas exigidas para o recrutamento – 18 valores;-----

----- Habilitações académicas superiores às exigidas para o recrutamento – 20 valores.-----

----- **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 e que se encontrem devidamente comprovados. A formação profissional será avaliada de acordo com as seguintes pontuações, até ao limite máximo de 20 valores:-----

----- Sem formação profissional – 8 valores;-----

----- Formação > 0 horas e < 150 horas – 15 valores; -----

----- Formação \geq 150 horas e < 250 horas – 18 valores;-----

----- Formação \geq 250 horas – 20 valores

----- O júri deliberou considerar apenas aqueles certificados de ações de formação onde conste o número de horas. Para cada candidato é preenchida uma ficha de avaliação curricular, como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata – Anexo I.-----

----- **Experiência profissional (EP)** -----

----- Neste parâmetro será avaliado o exercício de determinadas funções que se considera contribuir para o aumento da experiência profissional de natureza técnica no exercício das funções inerentes à categoria de Assistente Operacional.-----

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

- Experiência < 1 ano – 10 valores;-----
 -----Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos – 15 valores;-----
 -----Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos - 18 valores;-----
 ----- Experiência ≥ 3 anos – 20 valores-----

-----**Avaliação do desempenho (AD):** O júri irá ponderar, a avaliação do desempenho relativa ao último período (2017/2018), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:-----

- Avaliação do último período (4,5 – 5) - 20 valores;-----
 -----Avaliação do último período (4 – 4,5) - 18 valores;-----
 -----Avaliação do último período (3,5 – 4) – 16 valores;-----
 -----Avaliação do último período (3 – 3,5) – 14 valores;-----
 -----Avaliação do último período (2,5 – 3) – 12 valores;-----
 -----Avaliação do último período (2 – 2,5) – 8 valores.-----

-----No caso de ausência de avaliação do desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores.-----

-----**Entrevista Profissional de Seleção (EPS):**-----

-----A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis qualitativos 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 5, do artigo 9.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);-----
- 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	Demonstrou possuir um excelente sentido crítico
Bom	16 valores	Demonstrou possuir um elevado sentido crítico
Suficiente	12 valores	Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico
Reduzido	8 valores	Demonstrou possuir um escasso sentido crítico
Insuficiente	4 valores	Demonstrou não possuir sentido crítico

-----**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	Revelou elevado interesse e motivação profissional
Bom	16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional
Suficiente	12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
Reduzido	8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional
Insuficiente	4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

-----**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	Revelou elevada capacidade de expressão e fluência verbal
Bom	16 valores	Revelou boa capacidade de expressão e fluência verbal
Suficiente	12 valores	Revelou suficiente capacidade de expressão e fluência verbal
Reduzido	8 valores	Revelou reduzida capacidade de expressão e fluência verbal
Insuficiente	4 valores	Revelou insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal

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

Elevado	20 valores	Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício de funções
Bom	16 valores	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício de funções
Suficiente	12 valores	Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício de funções
Reduzido	8 valores	Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício de funções
Insuficiente	4 valores	Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício de funções

----- Por cada candidato será preenchida uma ficha de classificação individual como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata - Anexo II -----

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

----- $EPS = (SC + M + CEFV + EP) / 4$ -----

-----A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, para as duas situações, consoante os candidatos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:-----

----- $CF = PC (70\%) + EPS (30\%)$ -----

----- OU -----

----- $CF = AC (70\%) + EPS (30\%)$ -----

-----Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases os compõem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos do n.º 9, do artigo 9.º, da referida Portaria. É excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou fases seguintes.-----

-----Nos cálculos dos valores obtidos por cada candidato, é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----Para efeitos de igualdade de valoração, o júri irá aplicar as regras definidas no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

----- 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




Dra. Rita Paula Neves Lopes Bento Gouveia,
Diretora de Serviços da Direção de Administração e Recursos Humanos,
do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM

A Vogal Efetivo



Dra. Amândia Trina Melim Gouveia,
Técnica Superior da Direção de Administração e Recursos Humanos,
do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM

A Vogal Efetivo



D. Maria Delta Sousa Pereira,
Coordenadora Especialista da Direção de Administração e Recursos Humanos,
do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

ANEXO II

Nome: _____

Data da entrevista: _____ Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Sentido Crítico (SC)					
Motivação (M)					
Capacidade de Expressão e fluência verbais (CEFV)					
Experiência profissional (EP)					
Valoração Final da Entrevista EPS = (SC+M+CEFV+EP)/4					

Fundamentação relativa à EPS: _____

O júri: _____

Handwritten signature in blue ink, possibly 'Diana'.

FICHA DE SUPORTE À AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO CURRICULAR

ANEXO I

Nome: _____

Fator	Crítérios	Pontuação	Ponderada
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional exigido	18	
	Habilitação superior às exigidas	20	
Formação Profissional (FP)	Sem formação profissional	8	
	Formação > 0 e < 150 horas	15	
	Formação ≥ 150 e < 250 horas	18	
	Formação ≥ 250 horas	20	
Experiência Profissional (EP)	Experiência < 1 ano	10	
	Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos	15	
	Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos	18	
	Experiência ≥ 3 anos	20	
Avaliação do Desempenho (AD)	Avaliação do último período (4,5 – 5)	20	
	Avaliação do último período (4 – 4,5)	18	
	Avaliação do último período (3,5 – 4)	16	
	Avaliação do último período (3 – 3,5)	14	
	Avaliação do último período (2,5 – 3)	12	
	Avaliação do último período (2 – 2,5)	8	

Para efeitos da Avaliação do fator “Experiência Profissional “(EP), apenas será considerado/valorado o exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso.

O Presidente, _____

Os Vogais, _____
