



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

5  
[Handwritten signature]  
7

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 Engenharia Eletromecânica ou Mecânica, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM (IASAÚDE, IP-RAM).

ATA NÚMERO UM

-----Aos vinte e três 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 12 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 Engenharia Eletromecânica ou Mecânica, 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 18 de dezembro de 2020, de Sua Excelência a Presidente do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM, estando presentes o Eng.º Ernesto Justiniano Gonçalves, Engenheiro Civil, da carreira e categoria de Técnico Superior do IASAÚDE, IP-RAM, na qualidade de Presidente, o Eng.º Luís Filipe Santos Rodrigues, Engenheiro Eletromecânico, da carreira e categoria de Técnico Superior, afeto ao Núcleo de Instalações e Equipamentos do SESARAM, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, na qualidade de Vogal Efetivo e o Eng.º João Alexandre Andrade Romeira, Engenheiro Mecânico, da carreira e categoria de Técnico Superior, afeto ao Núcleo de Instalações e Equipamentos do SESARAM, 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 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 Específicos na forma Escrita (PCE)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A PCE terá a forma escrita, com a duração de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos. Será pontuada de 0 a 20 valores é constituída por 10 questões específicas de escolha múltipla, pontuadas da seguinte forma:-----

-----Resposta certa - 2 valores;-----

-----Resposta errada - 0 valores.-----





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

5  
*[Handwritten signature]*

----- 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:-----

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

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

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

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

----- Nível habilitacional exigido – 10 valores;-----

----- 1 grau ou ciclo académico de nível superior – 15 valores;-----

----- 2 ou mais graus e ciclos académicos de nível superior – 20 valores;-----

----- A classificação máxima deste parâmetro é de 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 ≥ 150 horas e < 250 horas – 18 valores;-----

----- Formação ≥ 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 de avaliação será avaliado o exercício de determinadas funções que se considera contribuirão especialmente para o aumento da experiência profissional de natureza técnica no exercício das funções inerentes à categoria de Técnico Superior.-----

----- 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.-----





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

-----**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 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 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 – 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, e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito à contratação;-----

-----Elevada – 20 valores – Revela 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 – Revela 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 – Revela 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;-----

-----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. -----

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

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

-----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: -----

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

----- OU -----

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

-----Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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







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

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, 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. -----

O Presidente

Eng.º Ernesto Justiniano Gonçalves,  
Engenheiro Civil, da carreira e categoria de Técnico Superior,  
do IASAÚDE, IP-RAM

O Vogal Efetivo

Eng.º Luís Filipe Santos Rodrigues,  
Engenheiro Eletromecânico, da carreira e categoria de Técnico Superior,  
afeto ao Núcleo de Instalações e Equipamentos do SESARAM

O Vogal Efetivo

Eng.º João Alexandre Andrade Romeira,  
Engenheiro Mecânico, da carreira e categoria de Técnico Superior,  
afeto ao Núcleo de Instalações e Equipamentos do SESARAM



**FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**

**ANEXO II**

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

Data da entrevista: \_\_\_\_\_

Hora da entrevista: \_\_\_\_\_

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Nota Presidente	Nota Vogal	Nota Vogal	Nota final (votação nominal por maioria)	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16 e 20)
Sentido Crítico (SC)					
Motivação (M)					
Capacidade de Expressão e fluência verbais (CEFV)					
Experiência profissional (EP)					
<b>Valoração Final da Entrevista</b> (Média aritmética simples)					

Resumo dos temas abordados: \_\_\_\_\_

Fundamentação relativa à EPS: \_\_\_\_\_



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

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

4

na qual:

SC = Sentido Crítico

M = Motivação

CEFV = Capacidade de Expressão e fluência verbais

EP = Experiência profissional

O Presidente, \_\_\_\_\_

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



**FICHA DE SUPORTE À AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO CURRICULAR**

**ANEXO I**

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

Fator	Critérios	Pontuação	Ponderada
<b>Habilitações Académicas (HA)</b>	Nível habilitacional exigido	10	
	1 grau ou ciclo académico de nível superior	15	
	2 ou mais graus e ciclos académicos de nível superior	20	
<b>Formação Profissional (FP)</b>	Sem formação profissional	8	
	Formação > 0 e < 150 horas	15	
	Formação ≥ 150 e < 250 horas	18	
	Formação ≥ 250 horas	20	
<b>Experiência Profissional (EP)</b>	Experiência < 1 ano	10	
	Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos	15	
	Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos	18	
	Experiência ≥ 3 anos	20	
<b>Avaliação do Desempenho (AD)</b>	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, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_