

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira e categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

ATA N.º 1

Pelas 10 horas do dia 16 de maio de 2024, reuniu o Júri designado por deliberação do Conselho Diretivo, para prossecução do procedimento concursal acima identificado, a saber: -----

- Presidente: Graça da Conceição Figueira de Barros, Vogal do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM; -----
- 1.º vogal efetivo: Joana Patrícia Vieira de Castro, Técnica Superior do IASAÚDE, IP-RAM; -----
- 2.º vogal efetivo: Cláudia Antónia Faria Câmara, Técnica Superior do IASAÚDE, IP-RAM. -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

- Ponto 1 – Identificação dos métodos de seleção a aplicar; -----
- Ponto 2 – Definição dos parâmetros de avaliação e grelha classificativa da Avaliação Curricular; -----
- Ponto 3 - Definição dos parâmetros de avaliação e grelha classificativa da Entrevista Profissional de Seleção; -----
- Ponto 4 – Identificação da fórmula de obtenção da Classificação Final; -----
- Ponto 5 – Critérios de Desempate; -----
- Ponto 6 – Deliberações finais. -----

PONTO 1 – IDENTIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR -----

Por força do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 305/2022, de 15 de junho, o método de seleção a aplicar é a avaliação curricular. Inobstante, atendendo a que o mesmo normativo confere a possibilidade de o empregador público decidir, de forma fundamentada, a utilização de outro, estando a mesma vertida na proposta interna que deu aso à abertura do procedimento, utilizar-se-á, igualmente, como método de seleção a entrevista profissional de seleção. -----

PONTO 2 – DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR -----

Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: -----

$$AC = (30\% HA) + (20\% FP) + (50\% EP)$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional -----

A classificação resulta da média ponderada das pontuações atribuídas aos fatores avaliados: -----

1. Ao fator «Habilitação Académica» é atribuída uma ponderação de 30%; -----
2. Ao fator «Formação Profissional» é atribuída uma ponderação de 20%; -----
3. Ao fator «Experiência Profissional» é atribuída uma ponderação de 50%. -----

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e escala de valoração dos fatores de avaliação: -----

1. Habilitação Académica -----

Entende-se por «habilitação académica» a habilitação que corresponda a grau académico comprovada pela apresentação do certificado de habilitações, e do documento comprovativo do seu reconhecimento em território nacional, quando obtido em país estrangeiro. -----

Na valoração dos elementos «habilitação académica» são consideradas as habilitações legalmente detidas pelos candidatos à data da apresentação da candidatura. -----

A conclusão da parte escolar / curricular de mestrado será equiparada a pós-graduação. -----

Só serão consideradas as licenciaturas nas áreas identificadas no ponto 9.2 da proposta de aviso anexo, nomeadamente, Licenciatura em Economia e Gestão de Empresas. -----

Licenciatura	10 valores
Pós-Graduação	15 valores
Mestrado, ou superior	20 valores

2. Formação Profissional -----

Neste fator é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais a concurso, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, encontros, jornadas, palestras ou equiparados, versando temas relacionados com aquelas áreas funcionais, realizadas nos últimos cinco anos. -----

Até 6 horas de formação profissional	10 valores
Mais que 6 e até 100 horas de formação profissional	15 valores
Mais de 100 horas de formação profissional	20 valores

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte: -----

Período	Horas
Um dia	6 horas
Uma semana	30 horas
Um mês	120 horas

3. Experiência Profissional -----

A experiência profissional é declarada pelo candidato no respetivo *curriculum vitae*, do qual deverá constar as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos correspondentes períodos, as atividades relevantes, a formação detida, entidade que a promoveu, bem como o período em que as ações de formação decorreram e respetiva duração, podendo vir a ser exigida a sua confirmação pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades. -----

A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. -----

Será privilegiada a experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o presente recrutamento, nomeadamente as descritas no ponto 8 da proposta de aviso anexo. -----

O desempenho efetivo de funções declarado no respetivo *curriculum vitae* será ponderado da seguinte forma:

Desempenho de pelo menos 1 ano completo de funções com grau de complexidade equiparado ao dos postos de trabalho para o qual é aberto o presente recrutamento, no sector privado.	10 valores
Desempenho de pelo menos 1 ano completo de funções com grau de complexidade equiparado ao dos postos de trabalho para o qual é aberto o presente recrutamento, na Administração Pública.	15 valores
Desempenho de pelo menos 1 ano completo de funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o recrutamento, nomeadamente as descritas no ponto 8 da proposta de aviso anexo.	20 valores

PONTO 3 - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: a motivação profissional (MP); o sentido crítico (SC); a expressão e fluência verbal (EFV); a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função (ACPDF). -----

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato. -----

O Júri elaborou um guião de entrevista, associado a uma grelha de avaliação individual, que considera a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A EPS é avaliada de acordo com os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EPS = \frac{MP + SC + EFV + ACPDF}{4}$$

4

Em que: -----

EPS = Entrevista profissional de seleção; -----

MP = Motivação profissional; -----

SC = Sentido Crítico; -----

EFV = Expressão e fluência verbal; -----

ACPDF = Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função. -----

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e escala de valoração dos parâmetros de avaliação: -----

1. **Motivação Profissional (MP)** -----

Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar. -----

Elevado: 20 valores. Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Bom: 16 valores. Boa demonstração de interesses e gostos polarizados, boa escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Suficiente: 12 valores. Suficiente demonstração de interesses e gostos polarizados, suficiente escolha de objetivos e meios adequados, suficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de suficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse suficiente pelo ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Reduzido: 8 valores. Reduzida demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, reduzida escolha de objetivos e meios adequados, reduzido espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de reduzida direção e intensidade vocacional, demonstrando reduzido interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Insuficiente: 4 valores. Insuficiente demonstração de interesses e gostos, insuficiente escolha de objetivos e meios adequados, insuficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando insuficiente interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata. -----

2. **Sentido Crítico (SC)** -----

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema. -----

Elevado: 20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema. -----

Bom: 16 valores. Boa abordagem das questões apresentadas e boa capacidade de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema. -----

Suficiente: 12 valores. Suficiente abordagem das questões apresentadas, e suficiente capacidade de argumentação e de fundamentação, com lógica suficiente, perante uma situação-problema. -----

Reduzido: 8 valores. Reduzida abordagem das questões apresentadas, e reduzida capacidade de argumentação e fundamentação, com reduzida lógica perante uma situação-problema. -----

Insuficiente: 4 valores. Fuga às questões apresentadas, insuficiente capacidade de argumentação e fundamentação, com muitas dúvidas e incertezas, e insuficiente lógica perante uma situação-problema. -----

3. Expressão e Fluência Verbal (EFV) -----

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal. -----

Elevado: 20 valores. Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de elevada capacidade de articulação das ideias em exposição. -----

Bom: 16 valores. Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição. -----

Suficiente: 12 valores. Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão suficientemente clara de um ponto de vista e de suficiente capacidade de articulação das ideias em exposição. -----

Reduzido: 8 valores. Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da reduzida clareza na transmissão de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias em exposição. -----

Insuficiente: 4 valores. Insuficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de insuficiente clareza na transmissão de um ponto de vista e de insuficiente capacidade de articulação das ideias em exposição. -----

4. Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDF) -----

Será considerado e ponderado o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a sua visão integradora na organização como um todo. -----

Elevado: 20 valores. Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com elevados conhecimentos profissionais de elevada utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Bom: 16 valores. Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Suficiente: 12 valores. Revela suficiente variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com suficientes conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Reduzido: 8 valores. Revela reduzida variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com reduzidos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata. -----

Insuficiente: 4 valores. Revela insuficiente variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata. -----

PONTO 4 – IDENTIFICAÇÃO DA FÓRMULA DE OBTENÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL -----

A classificação final (CF) respeita a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo considerada até às centésimas e obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (55 \% AC) + (45 \% EPS)$$

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos previstos no ponto n.º 9 e que não cumpram o previsto nos pontos 16, 17 e 18, todos da proposta de aviso anexo. -----

Serão, igualmente, excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção EPS determina, igualmente, a sua exclusão do procedimento. -----

PONTO 5 – CRITÉRIOS DE DESEMPATE -----

Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que: -----

- Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; -----
- Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais. -----

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, observar-se-ão os seguintes critérios de desempate: -----

- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar; -----
- Maior número de horas de formação profissional, valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício dos postos de trabalho a ocupar; -----
- Média final mais alta do nível habilitacional detido (licenciatura). -----

PONTO 6 – DELIBERAÇÕES FINAIS -----

O júri deliberou aprovar as grelhas e fichas de valoração da Avaliação Curricular e da Entrevista Profissional de Seleção e a ficha da valoração final, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Por fim, o júri deliberou submeter a aprovação superior o aviso de abertura elaborado por este órgão e anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante, visando a sua subsequente publicitação. -----

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os intervenientes. -----

A Presidente do Júri



Graça da Conceição Figueira de Barros

A Vogal Efetiva



Joana Patrícia Vieira de Castro,

A Vogal Efetiva



Cláudia Antónia Faria Câmara,

AVISO

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), a afetar ao Investimento RE-C01-i07-RAM: Digitalização na área da Saúde da RAM, P1 - Digitalização na área da Saúde, P 1.4 - Incrementar a digitalização da saúde e a interoperabilidade de sistema de informação, com a iniciativa: Criar um sistema de Conferência eletrónica dos cuidados de saúde da Região, e P2 - Melhorar o acesso do cidadão à informação e aos serviços de Saúde, através de meios digitais, com a iniciativa: Desenvolver uma plataforma *Business Intelligence* e de *Advanced Analytics*, que irá integrar e centralizar toda a informação da Saúde da Região.

1. Para efeitos do disposto nos artigos 1.º, 2.º e 3.º da Portaria n.º 305/2022, de 15 de junho, torna-se público que, se encontra aberto, pelo prazo de 5 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente Aviso, procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução do Investimento RE-C01-i07-RAM: Digitalização na área da Saúde da RAM, P1 - Digitalização na área da Saúde, P 1.4 - Incrementar a digitalização da saúde e a interoperabilidade de sistema de informação, com a iniciativa: Criar um sistema de Conferência eletrónica dos cuidados de saúde da Região, e P2 - Melhorar o acesso do cidadão à informação e aos serviços de Saúde, através de meios digitais, com a iniciativa: Desenvolver uma plataforma *Business Intelligence* e de *Advanced Analytics*, que irá integrar e centralizar toda a informação da Saúde da Região.
2. O contingente de postos de trabalho com vista à abertura do presente procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhadores para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução dos respetivos projetos no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, foi aprovado através do Despacho n.º 296/2023, de Sua Exa., o Secretário Regional das Finanças, publicado no JORAM, II Série, Suplemento, n.º 185, de 03 de outubro.
3. Em conformidade com o estatuído no n.º 3 do Despacho supra identificado, a abertura do presente procedimento concursal considera-se, igualmente, autorizada, através do Despacho em apreço, por força do disposto no n.º 1 do artigo 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2022/M, de 12 de janeiro.
4. Ao presente procedimento é aplicável o Decreto Legislativo Regional n.º 2/2022/M, de 12 de janeiro, a Portaria n.º 305/2022, de 15 de junho, e em tudo o que não resulte expressamente desta Portaria, é subsidiariamente aplicável, por força do disposto no seu artigo 8.º, a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, bem como a Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho.
5. Âmbito do Recrutamento:
Podem ser opositores ao presente procedimento concursal todos os candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.
6. Modalidade de vínculo a constituir:
Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto pelo período máximo de execução do projeto no âmbito do PRR.

7. Postos e Local de trabalho:

Dois postos de trabalho, sendo que o exercício de funções ocorrerá nas instalações do IASAÚDE, IP-RAM, sito à Rua das Pretas, n.º 1, 9004-515 Funchal.

8. Caracterização dos postos de trabalho:

Os trabalhadores a recrutar desempenharão funções de Técnico Superior, em conformidade com o conteúdo funcional descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, entre as quais, funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das tarefas a desenvolver no Projeto em referência, inserto no âmbito do PRR, nomeadamente:

- a) Assegurar a preparação e execução de todas as formalidades previstas na lei, assim como a elaboração das peças dos procedimentos exigíveis, na fase de formação contratual dos procedimentos de contratação pública no âmbito dos projetos do PRR, praticando igualmente todos os atos necessários, nomeadamente na plataforma Contratação Pública;
- b) Assegurar o acompanhamento e controlo dos processos de contratação pública, bem como a execução de todos os atos legalmente aplicáveis na fase de execução do contrato;
- c) Apoiar na realização de tarefas de gestão dos investimentos e reformas do PRR, relativas ao acompanhamento dos investimentos de modo a assegurar as obrigações de reporte à Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP) e às entidades nacionais e comunitárias de controlo e auditoria;
- d) Assegurar e manter organizado o arquivo de todos os procedimentos de contratação pública realizados no âmbito do PRR;
- e) Assegurar e manter organizado o arquivo de todo o registo contabilístico e financeiro dos pagamentos realizados no âmbito do PRR.

9. Requisitos de admissão:

9.1. Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Possuir nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não se encontrar inibido do exercício de funções públicas ou se encontrar interditado para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Estar assegurado o cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Não podem ser admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam detentores da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se possibilita o procedimento.

9.2. Requisito habilitacional:

Para o exercício das referidas funções é exigida a detenção do grau de licenciado em Economia e Gestão de Empresas, ou superior, não sendo admissível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10. Determinação do posicionamento remuneratório:

De acordo com o n.º 2 do Despacho n.º 296/2023, de 03 de outubro, os trabalhadores recrutados no âmbito do presente procedimento concursal, podem ser remunerados pela tabela remuneratória única em vigor para os trabalhadores em funções públicas, tendo

por base a 1.^a posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, a que corresponde o nível 16.

11. Métodos de seleção aplicáveis, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP:

- a) Avaliação Curricular (AC), a qual visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP), comprovada por cada candidato;
- b) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), aplicável aos candidatos aprovados no método supra, a qual visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: motivação profissional; sentido crítico; expressão e fluência verbal; aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.

12. Valoração dos métodos de seleção:

- a) A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida com base na aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (30\% HA) + (20\% FP) + (50\% EP).$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional.

- b) A EPS 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.
O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13. Classificação final:

A classificação final (CF), respeita a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo considerada até às centésimas e obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (55\% AC) + (45\% EPS).$$

14. Serão excluídos do procedimento os candidatos que:

- a) Não reúnam os requisitos previstos no ponto n.º 9 do presente Aviso;
- b) Não cumpram o previsto nos pontos 16, 17 e 18 do presente Aviso;
- c) Tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

15. A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção EPS determina a sua exclusão do procedimento.

16. Formalização de candidaturas:

Em respeito pelo disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 305/2023, de 15 de junho, só serão aceites as candidaturas remetidas pelos candidatos para o seguinte endereço de correio eletrónico (concursos.rh@iasaude.madeira.gov.pt), desde que o formulário de candidatura (disponibilizado na página eletrónica do IASAÚDE, IP-RAM, em

https://www.iasaude.pt/attachments/article/5825/mod_095_06_formulario_candidatura_procedimento_concursal.pdf, ou, ainda, disponibilizado no site da BEP-RAM - Bolsa de Emprego Público da Região Autónoma da Madeira, em <https://bep.madeira.gov.pt/Home/Formulario>), e o *curriculum vitae* do candidato cumpram os seguintes requisitos alternativos:

- a) Se encontre assinado digitalmente com o cartão do cidadão ou chave móvel digital;
- b) Corresponda a uma digitalização em formato PDF do documento em papel, desde que o mesmo contenha assinatura autógrafa.

Sem prejuízo do supra, a candidatura deverá ser acompanhada da seguinte documentação (exclusivamente em PDF):

- a) *Curriculum Vitae*, detalhado, atualizado, datado e assinado, do qual devem constar, nomeadamente, as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos correspondentes períodos, as atividades relevantes, a formação detida, entidade que a promoveu, bem como o período em que as ações de formação decorreram e respetiva duração;
- b) Cópia legível do certificado de habilitações literárias e do documento comprovativo do seu reconhecimento em território nacional, quando obtido em país estrangeiro;
- c) Documentos comprovativos da formação profissional;
- d) Documentos comprovativos da experiência profissional;
- e) Atestado médico de incapacidade multiuso, comprovativo do grau de incapacidade e do tipo de deficiência, se aplicável;
- f) Outros documentos considerados relevantes pelos candidatos, para apreciação do seu mérito e experiência.

O correio eletrónico de envio da candidatura e respetivos anexos não devem ultrapassar os 10 MB.

Para estes efeitos, o candidato pode repartir os anexos da sua candidatura em vários correios eletrónicos imediatos e sucessivos, até ao limite máximo de 3, devendo, nesse caso, proceder da seguinte forma:

- a) A primeira mensagem de correio eletrónico deve identificar, no corpo da mensagem, de forma expressa, quantas mensagens serão enviadas para abranger a totalidade dos anexos a remeter e qual o número global de anexos que serão submetidos;
- b) No campo assunto deverá ser sempre colocada, de forma sucessiva, a indicação de qual a parcela da candidatura que está a ser remetida, com a sintaxe "n/m", em que "n" representa a parcela que está a ser enviada e "m" o número total de parcelas em que a candidatura será repartida.

Nestes casos, a candidatura só se considera entregue com o envio do último correio eletrónico.

Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel.

17. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, determina a exclusão do candidato ao procedimento.

18. Prazo para a apresentação da candidatura:

O prazo para a apresentação da candidatura é fixado em de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente Aviso.

19. Exclusão, resultados e ordenação:

No prazo de 5 dias úteis após a aplicação do último método de seleção, a lista de ordenação provisória dos candidatos, incluindo o projeto de exclusão e admissão condicional de candidatos e os resultados obtidos nos métodos, será afixada em local visível e público das instalações do IASAÚDE, IP-RAM e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.iasaude.pt/index.php/recursos-humanos/rh/recrutamento/procedimentos-a-decorrer/421-carreiras-do-regime-geral-e-nao-revistas>.

No prazo supra indicado, todos os candidatos serão notificados da lista de ordenação dos candidatos, incluindo o projeto de exclusão e admissão condicional de candidatos e os resultados obtidos nos métodos de seleção, para efeitos de pronúncia no prazo de 5 dias úteis, podendo, dentro desse prazo, qualquer candidato requerer diligências complementares e juntar documentos, nos termos gerais.

No prazo de 5 dias úteis após o decurso do prazo previsto no parágrafo supra, o júri notifica os candidatos da apreciação das alegações por si apresentadas e submete a homologação do dirigente máximo do serviço a lista final de ordenação dos candidatos admitidos e excluídos, com menção dos resultados obtidos nos métodos de seleção utilizado.

Após a homologação, é publicitada a lista final do procedimento, em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet.

20. Critérios de ordenação preferencial:

Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, observar-se-ão os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;
- b) Maior número de horas de formação profissional, valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício dos postos de trabalho a ocupar;
- c) Média final mais alta do nível habilitacional detido (licenciatura).

21. Composição do Júri:

Presidente:

Dra. Graça da Conceição Figueira de Barros, Vogal do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM.

Vogais Efetivos:

Dra. Joana Patrícia Vieira de Castro, da carreira e categoria de Técnico Superior do IASAÚDE, IP-RAM, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

Dra. Cláudia Antónia Faria Câmara, da carreira e categoria de Técnico Superior do IASAÚDE, IP-RAM.

Vogais Suplentes:

Dra. Maria Carmelita Simões de Barros, Diretora da Direção de Gestão Financeira do IASAÚDE, IP-RAM.

Dra. Amândia Trina Melim Gouveia, da carreira e categoria de Técnico Superior do IASAÚDE, IP-RAM.

22. Notificações:

Em conformidade com o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 305/2022, de 15 de junho, as notificações que decorram do presente procedimento serão efetuadas em resposta ao correio eletrónico que procedeu ao envio da candidatura, com recibo de entrega de notificação.

As notificações presumem-se efetuadas mesmo que o sistema não devolva o recibo de entrega de notificação.

23. Publicitação de critérios e do procedimento:

As atas do Júri serão publicitadas na página eletrónica do IASAÚDE, IP-RAM, em <https://www.iasaude.pt/index.php/recursos-humanos/rh/recrutamento/procedimentos-a-decorrer/421-carreiras-do-regime-geral-e-nao-revistas>.

O presente procedimento concursal é publicitado na II Série do JORAM, na Bolsa de Emprego Público, por extrato na página eletrónica do IASAÚDE, IP-RAM, e disponibilizada em <https://www.iasaude.pt/index.php/recursos-humanos/rh/recrutamento/procedimentos-a-decorrer/421-carreiras-do-regime-geral-e-nao-revistas>.

24. Igualdade de oportunidades:

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Funchal, aos dias de maio de 2024.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETIVO DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM, Bruno Alexandre Ornelas de Freitas

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

FICHA DE SUPORTE À AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato

Habilitação Académica (HA)		
Detida <i>Licenciatura em</i>		
Licenciatura	10	
Pós-Graduação	15	
Mestrado, ou superior	20	
Pontuação obtida neste parâmetro		0

Formação Profissional (FP)		
Detida <i>Formação relevante -</i>		
Até 6 horas de formação profissional	10	
Mais que 6 e até 100 horas de formação profissional	15	
Mais de 100 horas de formação profissional	20	
Pontuação obtida neste parâmetro		0

Experiência Profissional (EP)		
Detida <i>Funções -</i>		
Desempenho de pelo menos 1 ano completo de funções com grau de complexidade equiparado ao dos postos de trabalho para o qual é aberto o presente recrutamento, no sector privado	10	
Desempenho de pelo menos 1 ano completo de funções com grau de complexidade equiparado ao dos postos de trabalho para o qual é aberto o presente recrutamento, na Administração Pública	15	
Desempenho de pelo menos 1 ano completo de funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o recrutamento, nomeadamente as descritas no ponto 8 da proposta do Aviso XX/2024	20	
Pontuação obtida neste parâmetro		0

Classificação final

AC = (30% HA) + (20% FP) + (50% EP)

0

Observações

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidato

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	NÍVEL QUALIFICATIVO	VALORIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO OBTIDA
<p>1. Motivação Profissional (MP) - Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.</p>			
<p>Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos ao posto de trabalho a que se candidata.</p>	Elevado	20	
<p>Boa demonstração de interesses e gostos polarizados, boa escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>	Bom	16	
<p>Suficiente demonstração de interesses e gostos polarizados, suficiente escolha de objetivos e meios adequados, suficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de suficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse suficiente pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>	Suficiente	12	
<p>Reduzida demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, reduzida escolha de objetivos e meios adequados, reduzido espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de reduzida direção e intensidade vocacional, demonstrando reduzido interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>	Reduzido	8	
<p>Insuficiente demonstração de interesses e gostos, insuficiente escolha de objetivos e meios adequados, insuficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando insuficiente interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>	Insuficiente	4	

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidato

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	NÍVEL QUALIFICATIVO	VALORIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO OBTIDA
<p>2. Sentido Crítico (SC) - Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema.</p>			
Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.	Elevado	20	
Boa abordagem das questões apresentadas e boa capacidade de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.	Bom	16	
Suficiente abordagem das questões apresentadas, e suficiente capacidade de argumentação e de fundamentação, com lógica suficiente, perante uma situação-problema.	Suficiente	12	
Reduzida abordagem das questões apresentadas, e reduzida capacidade de argumentação e fundamentação, com reduzida lógica perante uma situação-problema.	Reduzido	8	
Fuga às questões apresentadas, insuficiente capacidade de argumentação e fundamentação, com muitas dúvidas e incertezas, e insuficiente lógica perante uma situação-problema.	Insuficiente	4	
<p>3. Expressão e Fluência Verbal (EFV) - Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.</p>			
Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de elevada capacidade de articulação das ideias em exposição.	Elevado	20	
Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	Bom	16	
Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão suficientemente clara de um ponto de vista e de suficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.	Suficiente	12	
Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da reduzida clareza na transmissão de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias em exposição.	Reduzido	8	
Insuficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de insuficiente clareza na transmissão de um ponto de vista e de insuficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.	Insuficiente	4	

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidato

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	NÍVEL QUALIFICATIVO	VALORIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO OBTIDA
<p>4. Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDF) - Será considerado e ponderado o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a sua visão integradora na organização como um todo.</p>			
Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com elevados conhecimentos profissionais de elevada utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	Elevado	20	
Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	Bom	16	
Revela suficiente variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com suficientes conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	Suficiente	12	
Revela reduzida variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com reduzidos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	Reduzido	8	
Revela insuficiente variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	Insuficiente	4	

Observações

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 postos de trabalho, para trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria geral de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidato

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO				
	Presid.	1.º vogal	2.º vogal	Resultado Final	Valoração Final
1. Motivação Profissional (MP)					
2. Sentido Crítico (SC)					
3. Expressão e Fluência Verbal (EFV)					
5. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função (ACPDF)					

Observações