



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO COM VÍNCULO JURÍDICO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NO CENTRO DE SAÚDE PÚBLICA DOUTOR GONÇALVES FERREIRA.

ATA NÚMERO UM

Aos oito dias do mês de junho do ano dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu, no Centro de Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira, o júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos do júri, Rosa Branca Teixeira Vilaça, técnica superior, na qualidade de presidente, Anabela Moreira Coelho da Silva e Filipe Manuel Correia Carvalho, assistentes técnicos, ambos na qualidade de vogais efetivas.

A reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, respetiva grelha classificativa, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final, que servirão de suporte à elaboração do aviso para publicação do procedimento concursal.

O júri definiu o conteúdo do posto de trabalho de acordo com o previsto no artigo 16º do anexo à Portaria nº 162/2012, de 22 de maio, estando de acordo com o previsto em normas e orientações internas, nomeadamente:

- Elaboração de mapas e tabelas de acordo com as necessidades do serviço utilizando as ferramentas informáticas Word e Excel;
- Atendimento telefónico e presencial interno e externo de acordo com as várias solicitações;
- Registo de dados em software de apoio laboratorial (INSA_LAB) incluindo digitalizações e fotocópias;
- Tratamento informático dos resultados analíticos dos vários Departamentos;
- Receção e encaminhamento das fichas do Diagnóstico Precoce provenientes dos hospitais e particulares;
- Execução de todo o processo pós-analítico (receção e envio de resultados);
- Preparação e organização dos processos para conferência e envio ao serviço de Contabilidade e Faturação.

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, a seleção dos candidatos será feita utilizando um único método de seleção obrigatório, “Avaliação curricular” (AC) ou “Prova de Conhecimentos” (PC), consoante os candidatos estejam ou não, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

Os candidatos colocados em situação de valorização profissional que exerceram por último, atividades idênticas às publicitadas e os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa,

Centro de Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira

Rua Alexandre Herculano, 321, 4000-055, Porto, Portugal

TEL +351 223 401 100 FAX +351 223 401 109 EMAIL infoporto@insa.min-saude.pt www.insa.pt

serão sujeitos à aplicação do método de seleção “avaliação curricular”, exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método.

Os candidatos colocados em situação de valorização profissional e os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a exercerem atividades diferentes às publicitadas, serão sujeitos à aplicação do método de seleção “prova de conhecimentos”.

Aos candidatos será ainda aplicado o método facultativo ou complementar “Entrevista Profissional de Seleção” (EPS).

Os métodos de seleção são de carácter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores.

O júri definiu que os parâmetros e as ponderações a utilizar em cada um dos métodos de seleção são os seguintes:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - Ponderação 70% - A PC visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções. A PC revestirá a forma escrita, sem consulta, e terá a duração máxima de 60 minutos.

A prova será constituída por 20 questões de escolha múltipla, com 4 respostas possíveis, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. É adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo que cada questão é valorada com 1 valor.

A prova irá incidir sobre as seguintes temáticas:

Lei Orgânica e Estatutos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge;

- a) Regulamento de Organização e Funcionamento do INSA;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- c) Conhecimentos de cultura geral ao nível da habilitação exigida.

Legislação (vigente à data de publicação do presente Aviso):

a) Decreto-Lei n.º 27/2012, de 08 de fevereiro, acessível no *site*:

<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/QuemSomos/Paginas/Legislacao.aspx>

b) Portaria n.º 162/2012 de 22 de maio, acessível no *site*:

<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/quemSomos/Paginas/Legislação.aspx>

c) Regulamento n.º 329/2013, de 28 de agosto, acessível no *site*:

<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/quemSomos/Paginas/Legislação.aspx>

d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

e) Constituição da República Portuguesa;

f) Código do Procedimento Administrativo;

g) Declaração de Retificação n.º 18/2012, de 5 de abril, acessível no *site*:

<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/QuemSomos/Paginas/Legislacao.aspx>

h) Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio (republicação do Decreto-Lei n.º 135/1999, de 22 de abril)

AValiação Curricular (AC) - Ponderação 70% - Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros, cuja classificação é obtida por média aritmética ponderada; habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+2EP+AD)/5$$

HA - HABILITAÇÃO ACADÉMICA - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação Académica (HA)	Valores
Grau académico superior ao 12º ano	20
12º ano ou equivalente	18
Grau académico inferior ao 12º ano	14

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - onde se ponderam especialmente as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para as quais está aberto o presente procedimento concursal, e que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado

A FP obtida pelos candidatos será valorada da seguinte forma, não podendo em todo o caso exceder 20 valores:

- Sem ações de formação : 4 valores
- Se existir, pelo menos uma ação de formação, independentemente da sua duração, serão atribuídos 8 valores, acrescido de:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Ações de Formação (AF) na área das temáticas indicadas para a prova de conhecimentos, informática ou legislação relacionada	
AF com duração igual ou superior a 60 horas	4 valores
AF com duração igual ou superior a 30 horas	3 valores
AF com duração igual ou superior a 18 horas	2 valores
AF com duração inferior a 18 horas	1 valor
AF sem indicação do n.º de horas	0,5 valores
Ações de Formação (AF) em outras temáticas	
AF com duração igual ou superior a 60 horas	1,5 valores
AF com duração igual ou superior a 30 horas	1 valor
AF com duração igual ou superior a 18 horas	0,75 valores
AF com duração inferior a 18 horas	0,5 valores
AF sem indicação do n.º de horas	0,3 valores

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - onde se pondera a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal e o grau de complexidade das mesmas:

Número de Anos	Valores
> 8 anos	15
6 e ≤ 8 anos	12
2 e ≤ 5 anos	10
<2 anos	5

Ao qual acresce 1 valor até ao máximo de 5 valores, por cada ano completo de funções na área descrita para o posto de trabalho.

AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - onde se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A nota quantitativa da AD, em cada ano do período considerado, é convertida numa escala de 0 a 20 valores, multiplicando-se a nota quantitativa detida por quatro, sendo que, quando exista mais do que um ano de avaliação SIADAP, a classificação da AD resultará da média aritmética simples dos valores convertidos para cada um dos anos considerados.

A ausência de AD por motivo não justificado será valorada de zero. No caso de apresentação com indicação dos motivos que originaram a não avaliação, por falta de módulo de tempo anual ou em um ou mais anos, por outros motivos não imputáveis ao candidato será atribuída a valoração neste subfactor de 10 valores, numa escala de 0 a 20.

Na AC é elaborada uma ficha individual contendo os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - Ponderação 30% - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Na entrevista será avaliada a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo considerados numa lógica de orientação para os resultados, de análise e sentido crítico, bem como responsabilidade e compromisso para com o serviço.

Na classificação da EPS será considerada a seguinte fórmula:

$$EPS = (A + B + C + D)/4$$

Em que:

A = Realização e Orientação para os Resultados (ROR) - Este parâmetro visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

20	Definição bastante rigorosa e ajustada quanto à concretização e prazos de realização, identificando necessidades de correções e ajustamentos, permitindo alcançar os resultados pretendidos.
16	Definição rigorosa e ajustada quanto à concretização e prazos de realização, identificando alguns planos de ajustamentos, permitindo alcançar a maioria dos resultados pretendidos.
12	Definição ajustada quanto à concretização de objetivos e prazos de realização, sem identificação de planos ajustamentos, permitindo alcançar alguns dos resultados pretendidos.
8	Definição aleatória quanto à concretização de objetivos, sem identificação de prazos e de planos de ajustamentos, com fraca persistência na resolução de dificuldades, com impacto negativo nos resultados atingidos.
4	Ausência de definição quanto à concretização de objetivos e prazos, assim como de planos ajustamento, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados.

B = Relacionamento Interpessoal (RI): Este parâmetro visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

20	Evidencia excelente capacidade de interação, caracterizada pela autoconfiança e espontaneidade na verbalização das ideias, acompanhado por uma expressão oral dinâmica, bem estruturada e fluente, rica no vocabulário com um impacto bastante positivo no interlocutor, demonstrando uma atitude colaborante e facilitadora do relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e confiante.
16	Evidencia boa capacidade de interação, caracterizado pela autoconfiança na expressão das ideias, as quais são transmitidas através de um discurso estruturado e fluente, com recurso a um vocabulário diversificado, com um impacto positivo no interlocutor, demonstrando uma atitude colaborante e facilitadora do relacionamento, e mantendo uma postura profissional perante eventuais conflitos.
12	Evidencia deter uma razoável capacidade de interação, com um estilo relacional suficientemente desenvolvido e expressão oral fluente e organizada, mas com recurso a vocabulário informal e/ou pouco diversificado, revelando um interesse moderado para trabalhar com outros e alguma dificuldade na gestão de conflitos.
8	Evidencia dificuldade de interação com os outros, com um estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança, acompanhado por uma expressão oral de ritmo regular, mas com fraca estrutura organizativa e certa desadequação no vocabulário, revelando pouco interesse para trabalhar com outros e incapacidade para gerir eventuais conflitos.
4	Evidencia incapacidade de interação, com um estilo relacional caracterizado pela extrema timidez, associado a um discurso oral pouco estruturado e desadequação do vocabulário, revelando clara preferência pelo trabalho individual e dificuldade na adaptação a outros elementos.

C = Análise da Informação e Sentido Crítico (ASC) - Este parâmetro visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.



20	Abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura.
16	Abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
12	Abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
8	Abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
4	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

D = Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS): Este parâmetro visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

20	Revela um excelente conhecimento da importância da sua função para o funcionamento do serviço, demonstrando elevada disponibilidade e prontidão na resposta às solicitações efetuadas e no cumprimento das regras regulamentares, evidenciando uma atitude de elevada responsabilidade pela conservação e manutenção dos materiais e equipamentos colocados a seu cargo.
16	Revela bom conhecimento da importância da sua função para o funcionamento do serviço, demonstrando disponibilidade e prontidão na resposta às solicitações efetuadas e no cumprimento das regras regulamentares, evidenciando uma atitude responsável pela conservação e manutenção dos materiais e equipamentos colocados a seu cargo.
12	Revela razoável conhecimento da importância da sua função para o funcionamento do serviço, demonstrando alguma disponibilidade na resposta às solicitações efetuadas e no cumprimento das regras regulamentares, evidenciando alguma responsabilidade pela conservação e manutenção dos materiais e equipamentos colocados a seu cargo.
8	Revela poucos conhecimentos da importância da sua função para o funcionamento do serviço, não demonstrando disponibilidade quer na resposta às solicitações efetuadas quer no cumprimento das regras regulamentares, sem evidência de uma atitude responsável pela conservação e manutenção dos materiais e equipamentos colocados a seu cargo.
4	Não revela quaisquer conhecimentos da importância da sua função para o funcionamento do serviço, demonstrando indisponibilidade na prontidão de resposta às solicitações efetuadas e no cumprimento das regras regulamentares.

A apreciação qualitativa dos parâmetros de ponderação na EPS será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:



Apreciação qualitativa dos parâmetros	Valores
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivarão da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 PC/AC + 0,30 EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

PC - Classificação da prova de conhecimentos ou AC - Classificação da avaliação curricular

EPS - Classificação da entrevista profissional de seleção

São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e é unitária, ainda que, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na lista de classificação final, aplicam-se os critérios de desempate, nos termos do previsto na legislação em vigor.

O júri deliberou ainda aprovar a minuta do aviso de abertura do procedimento, o qual consta em anexo à presente ata e dela faz parte integrante.



Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, é assinada pelos presentes.

O júri,

Presidente

Rosa Branca Teixeira Vilaça

Vogal Efetivo

Anabela Moreira Coelho da Silva

Vogal Efetivo

Filipe Manuel Correia Carvalho