

**Procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP (INSA), na categoria e carreira de assistente operacional (motorista)**

### **Ata Número Um**

Aos vinte e cinco dias do mês de maio do ano dois mil e vinte, pelas onze horas, o júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe reuniu por videoconferência devido à situação atual de pandemia.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos do júri, Paula Caires da Luz, Diretora de Serviços da Direção de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de presidente, Sandra Gomes Pimenta, Técnica Superior e Susana Rodrigues Melo, Técnica Superior, na qualidade de vogais efetivos

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, a respetiva grelha classificativa, o 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 conteúdo do posto de trabalho a considerar, está de acordo com o previsto em normas e orientações internas, nomeadamente:

- Condução de viaturas ligeiras para transporte de pessoas, bens e amostras laboratoriais, receção e entrega de expediente e encomendas, bem como operações de carga e descarga;
- Apoio à área de expediente na distribuição de correspondência e ida aos CTT e outras entidades.

De acordo com o previsto na legislação em vigor, a seleção dos candidatos será feita utilizando um único método de seleção obrigatório, “avaliação curricular” (AC) ou “prova de conhecimentos” (PC), consoante os candidatos possuam ou não identidade funcional entre os postos que ocupam e o posto agora em oferta.

Os métodos de seleção são eliminatórios de *per si* no caso de candidatos que obtenham nota inferior a 9,5 valores.

Aos candidatos será ainda aplicado o método facultativo/complementar “entrevista profissional de seleção” (EPS).

Os candidatos colocados em situação de requalificação e os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontram na mesma carreira e categoria do lugar posto a concurso e que exerceram por últimas atividades idênticas às publicitadas, 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 requalificação 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”, a qual visa avaliar os conhecimentos teóricos e técnicos necessários ao exercício da função.

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 3 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 de conhecimentos consta do anexo nº1 da presente ata.

A prova irá incidir sobre as seguintes temáticas:

- 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;
- d) Lei Orgânica e Estatutos do INSA;
- e) A simplificação e modernização administrativa.

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

- a) Regulamento n.º 329/2013, de 28 de agosto, acessível no *site*:  
<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/quemSomos/Paginas/Legislaçao.aspx>
- b) Portaria n.º 162/2012 de 22 de maio, acessível no *site*:  
<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/quemSomos/Paginas/Legislaçao.aspx>
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- d) Constituição da República Portuguesa;
- e) Código do Procedimento Administrativo;
- f) Decreto-Lei n.º 27/2012, de 08 de fevereiro, acessível no *site*:  
<http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/QuemSomos/Paginas/Legislacao.aspx>
- 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:

$$AC = (HA+FP+3EP+AD)/6$$

**HA - Habilitação Académica** - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- superior ao 12º ano ----- - 20 valores
- 12º ano ----- - 16 valores
- 9º ano ----- - 12 valores
- inferior ao 9º ano ----- - 8 valores

**FP - Formação Profissional** - onde se ponderam 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 curso de formação 4 valores
- 8 valores, caso exista, pelo menos uma ação de formação, independentemente da sua duração, acrescido de:

Formação na área das temáticas indicadas para a prova de conhecimentos, informática, área comportamental ou legislação relacionada com o posto de trabalho

- Ações de formação com duração igual ou superior a 60 horas ----- - 3 valores
- Ações de formação com duração igual ou superior a 30 horas ----- - 2 valores
- Ações de formação com duração inferior a 30 horas ----- - 1 valor
- Ações de formação sem indicação do n.º de horas ----- - 0,5 valores

Outras temáticas:

- Ações de formação com duração igual ou superior a 60 horas ----- - 1 valor
- Ações de formação com duração igual ou superior a 30 horas ----- - 0,75 valores
- Ações de formação com duração inferior a 30 horas ----- - 0,5 valor
- Ações de formação 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:

- > 7 anos ----- - 20 valores
- > 5 e ≤ 7 anos ----- - 16 valores
- > 3 e ≤ 5 anos ----- - 12 valores
- > 2 e ≤ 3 anos ----- - 10 valores
- ≤ 2 anos ----- - 8 valores

**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.

**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, a capacidade de expressão e fluência verbal, o sentido crítico e clareza de raciocínio, bem como a motivação para o desempenho da função.

Na classificação da EPS será considerada a seguinte fórmula:

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

Em que:

A = Capacidade de expressão e fluência verbal. Este parâmetro visa avaliar a fluência de pensamento, considerando a lógica de raciocínio e vocabulário técnico, tendo em atenção o exercício do posto de trabalho a prover.

20	Apresenta excelente fluência verbal, acompanhada de discurso objetivo e riqueza de vocabulário comum e técnico.
16	Apresenta boa fluência verbal, acompanhada de discurso coerente e vocabulário comum e técnico apropriado.
12	Apresenta fluência verbal corrente, ideias pouco claras, acompanhadas de discurso claro e riqueza de vocabulário comum e técnico corrente.
8	Apresenta alguma fluência verbal, acompanhada de discurso pouco coerente.
4	Apresenta fraca fluência verbal, acompanhada de dificuldades de expressão.

B = Grau de maturidade e responsabilidade. Este parâmetro visa avaliar a capacidade de análise e resolução de situações inesperadas no local de trabalho.

20	Evidencia identificar e analisar corretamente os problemas, com apresentação de soluções adequadas, exequíveis, inovadoras e criativas.
16	Evidencia deter boa capacidade para identificar ou analisar problemas, com apresentação de soluções adequadas.
12	Evidencia deter uma razoável capacidade em identificar ou analisar problemas, com alguma dificuldade em apresentar soluções.
8	Evidencia dificuldade em identificar ou analisar problemas, com incapacidade ou dificuldade em apresentar soluções.
4	Evidencia incapacidade para identificar ou analisar problemas.

C = Sentido de organização e capacidade de planeamento - Este parâmetro visa avaliar a aptidão desenvolvida evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas, manifestando-se através dos aspetos ou procedimentos utilizados na resolução de uma situação concreta e presente na entrevista.

20	Demonstra excelente capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, definindo objetivos e determinando prioridades.
16	Demonstra boa capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, definindo objetivos e facilidade em determinar prioridades.
12	Demonstra razoável capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, demonstrando dificuldade em determinar prioridades.
8	Demonstra alguma capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, demonstrando muita dificuldade em determinar prioridades.
4	Não demonstra capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, nem para determinar prioridades.

D = Motivação para o desempenho da função. Este parâmetro visa avaliar a intensidade vocacional pelo posto de trabalho, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência mais variada, ficar junto da família, melhoria remuneratória, livrar-se de problemas do atual emprego, etc.

20	Revela bastantes conhecimentos profissionais e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
16	Revela conhecimentos profissionais e gosto pela natureza de funções a que se candidata.
12	Revela alguns conhecimentos profissionais, sem aparentar especial gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
8	Revela poucos conhecimentos profissionais e indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
4	Não revela quaisquer conhecimentos profissionais relativamente ao tipo de funções a que se candidata.

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

- Elevado ..... - 20 valores
- Bom ..... - 16 valores
- Suficiente ..... - 12 valores
- Reduzido ..... - 8 valores
- Insuficiente ..... - 4 valores

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:

$$CF = 0,70 A + 0,30 B$$

Em que:

CF - Classificação Final

A - Classificação da prova de conhecimentos ou avaliação curricular

B - 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 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.

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

O júri,  
Presidente

---

Paula Caires da Luz

Vogal Efetivo

---

Sandra Gomes Pimenta

Vogal Efetivo

---

Susana Rodrigues Melo