

Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de assistente operacional para o exercício de funções no Departamento de Genética Humana, no Centro de Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira.

Ata Número Um

AKR
CWS
01

Ao primeiro dia do mês de setembro do ano dois mil e vinte e um, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu, por videochamada, o júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, autorizado por despacho do Conselho Diretivo de vinte e dois de julho de dois mil e vinte e um.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Altina Lopes, técnica superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, na qualidade de presidente, Ana Lorvão, técnica superior, e Carla Alves, assistente técnica, ambas na qualidade de vogais.

A presente 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, em conformidade com o perfil indicado no documento autorizador do presente procedimento, a saber:

O conteúdo do posto de trabalho a considerar está de acordo com o previsto em normas e orientações internas, nomeadamente:

- limpar bancadas e câmaras de fluxo laminar; preparar o material; arrumar o material após lavagem; controlar a qualidade da água e preparar garrações para consumo interno; preparar material para esterilização; esterilizar a seco e autoclave; repor material nos laboratórios; limpar os frigoríficos/ banhos/ estufas; limpar os lavatórios; repor os consumos na Unidade; repor o stock de reagentes nas salas; serviço de batas; recolha de lixos; apoiar as unidades laboratoriais; apoiar o secretariado (imediato/diário); receção de encomendas (imediato/diário); elaborar email mensalmente com as faltas de material a solicitar ao Armazém.

Nesta asserção, o júri deliberou o seguinte:

1. 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, complementado pelo método de seleção facultativo "entrevista profissional de seleção" (EPS).

1.1. Os candidatos colocados em situação de valorização profissional 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 último, atividades idênticas às publicitadas, serão sujeitos à aplicação do método de seleção "avaliação curricular", exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método.

1.2. 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", a qual visa avaliar os conhecimentos teóricos e técnicos necessários ao exercício da função.

2. Os parâmetros e as ponderações a utilizar em cada um dos métodos de seleção são os seguintes:

2.1. 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 25 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 0,80 valores.

As questões incidirão nas seguintes áreas temáticas:

- Lei Orgânica e Estatutos do INSA;
- Regulamento de Organização e Funcionamento do INSA;
- Conhecimentos de cultura geral ao nível da habilitação exigida;
- Conhecimentos da Língua Portuguesa e de Matemática ao nível da habilitação exigida;
- Normas e segurança em laboratório.

A legislação, vigente à data da publicação do aviso de abertura e bibliografia aplicável é a seguinte:

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

<http://www.insa.min-saude.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Portaria n.º 162/2012, de 22 de maio, acessível no site:

<http://www.insa.min-saude.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Regulamento n.º 329/2013, de 28 de agosto, acessível no site:

<http://www.insa.min-saude.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Norma Portuguesa ISO 15190 2007, disponível para consulta na Biblioteca do CSPGF

2.2 - 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 produção científica realizada e a avaliação de desempenho obtida.

A AC é pontuada numa escala de 0 a **20 valores** (máximo) e obtida pela seguinte fórmula:

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

na qual:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

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

Ensino Secundário (10º ano/11º ano/12º ano) ou superior	20 valores
3º Ciclo (7º, 8º e 9º Anos)	17 valores

2º Ciclo (5º e 6º Anos)	14 valores
Inferior ao 5º ano	11 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, frequentadas desde 1 de janeiro de 2015, 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:

Ações de Formação (AF) na área das temáticas indicadas para a prova de conhecimentos e área de informática	
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

Não serão consideradas ações de formação no âmbito do lazer ou de temáticas que não estejam relacionadas com as funções de assistente operacional.

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.

> 8 anos	20 valores
6 e ≤ 8 anos	15 valores
2 e ≤ 5 anos	10 valores
<2 anos	5 valores

AD - Avaliação de Desempenho – onde se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a quatro 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.

2.3. 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.

A experiência profissional será avaliada através dos sub-parâmetros “Análise da Informação e Sentido Crítico” (ASC) e “Planeamento e Orientação para Resultados” (POR), em que:

ASC - visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.

POR - visa avaliar a capacidade, evidenciada ao longo do percurso académico/profissional, para definir objetivos e prazos realistas, implementar correções e ajustamentos necessários, persistir na prossecução das metas e encontrar estratégias de resolução de dificuldades.

Como parâmetros comportamentais serão considerados o “Relacionamento e comunicação” (RC) e o “Interesse e Motivação” (IM), entendidos nas seguintes aceções:

RC - visa avaliar a facilidade relacional, capacidade para trabalhar em grupo e o estilo comunicacional, atendendo à fluência e ritmo do discurso oral, o nível de organização interna da respetiva estrutura, e a adequação e diversidade do vocabulário.

IM - visa aferir o interesse e motivação do candidato pelo desempenho das atividades e a motivação para a ocupação do posto de trabalho em concurso.

O resultado final da EPS corresponderá à média aritmética simples da classificação dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (ASC+POR+RC+IM)/4$$

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

ASC= Análise da Informação e Sentido Crítico

POR= Planeamento e Orientação para Resultados

RC = Relacionamento e Comunicação

IM= Interesse e Motivação

O Júri deliberou estabelecer, para cada critério, os níveis de apreciação, sua definição e escalas de valoração que a seguir se apresentam:

Análise da Informação e Sentido Crítico (ASC)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	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.
<i>Bom</i> 16 valores	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.
Suficiente 12 valores	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.
Reduzido 8 valores	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.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

Planeamento e Orientação para Resultados (POR)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Definição bastante rigorosa e ajustada de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos e implementação das correções e ajustamentos necessários, e persistência sistemática face a obstáculos alcançando os resultados pretendidos



Bom 16 valores	Definição rigorosa de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos, identificação das necessidades de ajustamentos mas não implementados, e persistência face a obstáculos alcançando a maioria dos resultados pretendidos.
Suficiente 12 valores	Definição de objetivos e de prazos de realização, elaboração de planos mas sem identificação de ajustamentos ou correções, e moderada persistência face a obstáculos, alcançando alguns dos resultados pretendidos.
Reduzido 8 valores	Definição aleatória de objetivos, sem identificação de prazos, elaboração de planos vagos, sem ajustamentos ou correções, com fraca persistência na resolução de dificuldades, com impacto negativo nos resultados atingidos.
Insuficiente 4 valores	Ausência de definição de objetivos e prazos, assim como de planos ajustamento ou correções, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados.

Relacionamento e comunicação (RC)

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Estilo relacional caracterizado 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, evidenciando uma extrema apetência por trabalhar com outros e grande facilidade em se adaptar ao grupo.
Bom 16 valores	Estilo relacional 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, evidenciando apetência por trabalhar com outros e facilidade em se adaptar ao grupo.
Suficiente 12 valores	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 suficiente capacidade de adaptação ao grupo.
Reduzido 8 valores	Estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança e/ou certo défice de contenção, 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 alguma dificuldade na adaptação ao grupo.
Insuficiente	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, associado a um discurso oral com um ritmo irregular, pouco estruturado e

4 valores	desadequação do vocabulário, revelando clara preferência pelo trabalho individual e dificuldade na adaptação ao grupo.
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Interesse e Motivação (IM)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Fundamentação consistente e firme do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos essencialmente relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um elevado ajustamento ao posto de trabalho.
<i>Bom</i> 16 valores	Fundamentação consistente do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos sobretudo relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um bom ajustamento ao posto de trabalho.
Suficiente 12 valores	Fundamentação moderada do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização equitativa quer de aspetos relacionados com a realização profissional e pessoal, quer de fatores extrínsecos (horário, localização, ...) fazendo prever um adequado ajustamento ao posto de trabalho.
Reduzido 8 valores	Fundamentação insuficiente do interesse pelas atividades a desenvolver, baseando a sua motivação essencialmente em fatores extrínsecos, fazendo prever alguma dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Ausência clara de interesse e desconhecimento do conjunto de atividades a desenvolver, baseando a sua motivação apenas em fatores extrínsecos, fazendo prever dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção que se encontra anexa à presente ata e dela faz parte integrante (Anexo I).

3. 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

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a ficha de classificação final que se encontra anexa à presente ata e dela faz parte integrante (Anexo II).

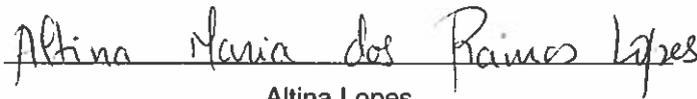
4. São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

5. 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.

6. 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, é assinada pelos presentes.

O júri,
Presidente

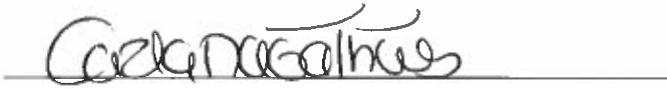

Altina Lopes

Vogal Efetivo



Ana Lorrão

Vogal Efetivo


Carla Alves

Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de assistente operacional para o exercício de funções no Departamento de Genética Humana, no Centro de Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira.

Ficha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Nome: «Nome»

Data da Entrevista: «Data_da_Entrevista»

Hora da Entrevista: «Hora__da_Entrevista»

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação	
	Qualitativa	Quantitativa
Análise e Sentido Crítico (ASC)	«Análise_e_Sentido_Crítico_ASC_nota_qu1»	«Análise_e_Sentido_Crítico_ASC_nota_qu»
Planeamento e Orientação para Resultados (POR)	«Planeamento_e_Orientação_para_Resultado1»	«Planeamento_e_Orientação_para_Resultados»
Relacionamento e Comunicação (RC)	«Relacionamento_e_Comunicação_RC_Nota_1»	«Relacionamento_e_Comunicação_RC_Nota_»
Interesse e Motivação (IM)	«Interesse_e_Motivação_IP_nota_qual»	«Interesse_e_Motivação_IC_nota_quant»
Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)	«Nota_EPS»	

Temas abordados:

Experiência Profissional/Académica;

Adesão ao quadro de referências do Serviço Público

Fundamentação relativa à EPS: «Fundamentação_relativa_à_EPS»

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos quatro fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{ASC + POR + RC + MI}{4}$$

Sendo que:

ASC = Análise e sentido crítico



POR = Planeamento e orientação para resultados

RC = Relacionamento e comunicação

IM = Interesse e motivação

O júri,
Presidente

Altina Maria dos Ramos Lopes

Altina Lopes

Vogal Efetivo

Ana Lorvão

Ana Lorvão

Vogal Efetivo

Carla Alves

Carla Alves

Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de assistente operacional para o exercício de funções no Departamento de Genética Humana, no Centro de Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira.

Ficha de Classificação Final

Nome: _____

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

Em que:

CF - Classificação Final

A - Classificação da prova de conhecimentos ou avaliação curricular

B - Classificação da entrevista profissional de seleção

$$CF = 0,70 \times \underline{\hspace{2cm}} + 0,30 \times \underline{\hspace{2cm}}$$

$$CF = \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}}$$

$$CF = \underline{\hspace{2cm}} \text{ valores}$$

O júri,
Presidente

Altina Maria dos Ramos Lopes
Altina Lopes

Vogal Efetivo

Ana Lorvão
Ana Lorvão

Vogal Efetivo

Carla Alves
Carla Alves

