



**Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de assistente técnico para o exercício de funções na Biblioteca da Saúde do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP.**

#### Ata Número Um

Aos vinte e um dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e um pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos do júri, Elvira Maria Marques Silvestre técnica superior, na qualidade de presidente, Miguel Martins Flores Coelho e Maria Manuela Miranda Gonçalves Ramalhete ambos assistentes técnicos, 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.

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

- Competências em design gráfico/editorial: criação, design e paginação de publicações (livros, boletins, relatórios técnicos) para suporte digital e impresso (papel/formatos; impressão; acabamentos).
- Conhecimentos e experiência em edição de imagem.
- Conhecimentos e experiência nos softwares: Adobe Illustrator e Adobe Photoshop.

De acordo com o previsto no artigo 36º da Lei nº. 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 possuam ou não identidade funcional entre o posto que ocupam e o posto agora em oferta, sendo estes de carácter eliminatórios, caso a classificação neles obtida seja inferior a 9,5 valores. Aos candidatos não eliminados nos métodos de seleção anteriores, 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 último, atividades idênticas às publicitadas, serão sujeitos à aplicação do método de seleção “avaliação curricular”, exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método de acordo com o previsto no artigo 36º da Lei nº. 35/2014 de 20 de junho.

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



*Handwritten signature and initials: Ricardo Jorge NR*

método de seleção “prova de conhecimentos”, a qual visa avaliar os conhecimentos e competências técnicas necessárias ao desempenho 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 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:

- 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;

A legislação (vigente à data de publicação do presente Aviso):

- a) Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto, acessível no site:

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

- b) Portaria nº 162/2012 de 22 de maio, acessível no site:

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

- c) Lei nº 35/2014, de 20 de junho, acessível no site:

<https://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/06/20/p/dre/pt/html>

- d) Decreto-Lei nº 27/2012, de 8 de fevereiro, acessível no site:

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

- e) Declaração de Retificação nº 18/2012, de 5 de maio, acessível no site:

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

**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:

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



*Handwritten signature and initials*

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

- Grau académico superior ao 12º ano ..... - 20 valores
- 12º ano ou equivalente ..... - 18 valores
- inferior ao 12º ano ..... - 14 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 45 horas ..... - 3 valores
- Ações de formação com duração igual ou superior a 25 horas ..... - 2 valores
- Ações de formação com duração inferior a 25 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 45 horas ..... - 1,5 valores
- Ações de formação com duração igual ou superior a 25 horas ..... - 1 valor
- Ações de formação com duração inferior a 25 horas ..... - 0,5 valor
- Ações de formação sem indicação do n.º de horas ..... - 0,25 valores

**EP - Experiência Profissional** - onde se pondera e qualifica as atividades e funções exercidas com as atividades inerentes ao posto de trabalho em procedimento e o grau de complexidade das mesmas:

- > 6 anos ..... 20 valores
- > e ≤ 6 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, multiplicando-se a nota obtida por quatro.

A ausência de AD por motivo não justificado será valorada de zero valores. No caso de ausência de avaliação por motivo não imputado ao trabalhador e como a 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:

$$EPS = (CE + R + OP + M)/4$$

Em que: CE = 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.

R = 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 capacidade ou dificuldade em apresentar soluções.
4	Evidencia incapacidade para identificar ou analisar problemas.



*Handwritten signature*

OP = 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.

M = 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, é assinada pelos presentes.

O júri,  
Presidente

Elvira Maria Marques Silvestre

Vogal Efetivo

Miguel Martins Flores Coelho

Vogal Efetivo

Maria Manuela Miranda Gonçalves Ramalhete