

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira de técnico superior do mapa de pessoal da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ref. 2019/A1

Ata número um

Aos vinte e oito dias do mês de junho de 2019, pelas quinze horas, nas instalações da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P., reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho no mapa de pessoal da ACSS, I.P., da carreira geral de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ficando integrado no Gabinete de Auditoria Interna, tendo a reunião como objetivo a definição dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, a respetiva grelha classificativa e o sistema de valoração final e aprovação.

Estiveram presentes na qualidade de júri:

Presidente: Vitor Manuel Marçal Alexandre

1º Vogal efetivo: Tiago António de Fonseca Mendes

2º Vogal efetivo: João Carlos Morais Sarmiento Morais Mendonça

1 - Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal comum os trabalhadores com uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do artigo 7º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho, titulares de licenciatura em Gestão de Empresas, ou Finanças, ou Administração Pública ou Economia, e que reúnam cumulativamente os requisitos previstos no artigo 17º da LTFP.

2 - Serão excluídos do presente procedimento concursal os candidatos:

- a) Cujas candidaturas, tiverem registo de entrada na ACSS, I.P. fora do prazo para a sua apresentação fixado no aviso de abertura.
- b) Cujas candidaturas apresentem um preenchimento incorreto ou "não preenchimento" dos elementos relevantes do formulário de candidatura disponibilizado no *site* da ACSS, I.P. para a sua formalização.
- c) Cujas candidaturas não venham instruídas com todos os documentos exigidos no aviso de abertura.



- 40
A
M
- d) Que não reúnam os requisitos previstos nos textos normativos de suporte a este procedimento concursal, bem como, os requisitos previstos no aviso de abertura.
 - e) Que não compareçam a um ou vários dos métodos de seleção, bem como os que obtenham valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

3 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36º da LTFP e no n.º 1 dos artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

4 - No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 dos artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e salvo quando afastados por escrito pelo candidato ao abrigo da referida disposição legal, os métodos de seleção a utilizar são:

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

4.1 – Aos candidatos referidos, só é aplicável outro método de seleção obrigatório (Prova de Conhecimentos), se afastarem por escrito a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios decorrentes da legislação (Avaliação Curricular), facto que deve ser mencionado e constar do requerimento de formalização da candidatura.

5 – Métodos de seleção obrigatórios, previstos no presente procedimento concursal:

5.1 – Prova de Conhecimentos (PC): tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, podendo incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica diretamente relacionados com as exigências da função. Reveste a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, com a duração de 1 hora e 30 minutos, realizada sem consulta, em data e local a comunicar oportunamente com conteúdo específico, sobre as temáticas e legislação discriminadas no aviso de abertura.

5.2 – Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, tipo de funções exercidas na área de atividade inerente ao posto de trabalho e avaliação de desempenho do candidato.

5.2.1 – No método avaliação curricular (AC), serão ponderados os seguintes fatores:

- a) Habilitações académicas (HA), terá a pontuação máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte classificação:

- Licenciatura em Gestão de Empresas, ou Finanças, Administração Pública, Direito, Auditoria e/ou Economia: 16 valores;
 - Mestrado em área de interesse para o posto de trabalho a ocupar: 18 valores;
 - Doutoramento em área de interesse para o posto de trabalho a ocupar: 20 valores.
- b) Experiência Profissional (EP) – Serão ponderadas as atividades correspondentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho, conforme descrito no ponto 7 do aviso de abertura publicado na BEP, desde que devidamente comprovadas, de acordo com os seguintes fatores.
- Sem experiência profissional na área: 8 valores;
 - Até 2 anos de EP: 12 valores;
 - >2 e ≤ 4 anos de EP: 14 valores;
 - > 4 e ≤ 6 anos de EP: 16 valores;
 - > 6 e ≤ 8 anos de EP: 18 valores;
 - > 8 e ≤10 anos ou mais de EP: 20 valores;
- c) Formação Profissional (FP) – Serão considerados os cursos de formação frequentados, a sua duração, bem como a frequência de seminários, jornadas, congressos e encontros, desde que com relevância para as funções a desempenhar. Terá a pontuação máxima de 20 valores, classificada da seguinte forma:
- Sem formação: 0 valores;
 - Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops sem interesse direto para o posto de trabalho: 8 valores;
 - Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para o posto de trabalho:
 - Até 50 horas: 12 valores;
 - > 50 horas e ≤100 horas: 14 valores;
 - > 100 horas e ≤ 150 horas: 16 valores;
 - > 150 horas e ≤ 200 horas: 18 valores;
 - > 200 horas: 20 valores.
- d) Avaliação do Desempenho (AD) – tomar-se-á em consideração a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, através da seguinte fórmula, consoante o candidato possua três, duas ou uma avaliação:
- $AD = [(AD \text{ Ano1} + AD \text{ Ano2} + AD \text{ Ano3})/3]$
 - $AD = [(AD \text{ Ano1} + AD \text{ Ano2})/2]$
 - $AD = A$ (Única)

Sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação do Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular o fator AD é pontuado da seguinte forma:

- Excelente – 20 valores
- Muito Bom ou Relevante – 16 valores
- Bom ou Adequado – 12 valores
- Inferior a Bom ou Inadequado – 8 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 10 valores.

5.2.2 – A classificação deste método de seleção será expressa de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [HA \times 15\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%]$$

6 – Método de seleção facultativo, previsto no presente procedimento concursal.

6.1 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Neste fator serão ponderados 4 parâmetros:

- Motivação (M) – vocação para o lugar através de respostas a que estejam associados, entre outros, o objetivo de realização profissional, o interesse por uma experiência diferente, capacidade de definir metas, empenho no trabalho visando alcançar os objetivos, bem como ambição profissional e espírito positivo.
- Capacidade de análise e sentido crítico (CASC) – Interesse pelas situações, sentido de prioridade nas respostas, sentido lógico ou fuga na abordagem dos problemas, opções tomadas e a argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema. --
- Conhecimento da Função (CF) – conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho da função e tarefas.
- Orientação para resultados (OR) – capacidade para se centralizar na concretização dos objetivos do serviço/unidade orgânica e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Para avaliação e ponderação dos parâmetros acima descritos, o júri irá utilizar cinco níveis de classificação (*cfr.* nº 5 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril), nos termos da seguinte grelha:

NIVEIS	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA	AVALIAÇÃO QUALITATIVA
1	4 VALORES	Insuficiente
2	8 VALORES	Reduzido
3	12 VALORES	Suficiente
4	16 VALORES	Bom
5	20 VALORES	Elevado

A Entrevista Profissional de Seleção será valorada numa escala de 0 a 20 valores com base na seguinte fórmula:

$$EPS = (M + CASC + CF + OR) / 4$$

7 – A Classificação Final (CF) expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção obrigatórios utilizados:

7.1 – Método de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos (PC):

$$CF = 70\%PC + 30\%EPS$$

7.2 – Método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC):

$$CF = 70\%AC + 30\%EPS$$

7.3 – O júri deliberou ainda que em caso de empate serão aplicados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 27º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril.

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

O Presidente do Júri

O 1ª Vogal

O 2º Vogal

Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.

