

## Ata n° 1

Aos 15 dias do mês de fevereiro de 2021, pelas 14 horas e 30 minutos, reuniu nas instalações da Administração Regional de Saúde do Alentejo, IP, sitas no Largo do Jardim do Paraíso, nº 1, 7000-864 Évora, o júri designado por deliberação do Conselho Diretivo da ARSA, IP, para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, no âmbito do Mapa de Pessoal da Administração Regional de Saúde do Alentejo, I.P., composto por:

**Presidente:** Luís Manuel da Silva Pereira, Diretor do Departamento de Gestão e Administração Geral da ARS do Alentejo, I.P.;

**1º Vogal efetivo:** Maria José Rocha Carrilho Oliveira Velez Ferreira, Coordenadora da Unidade de Gestão Económico-financeira da ARS do Alentejo, I.P., que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

**2º Vogal efetivo:** Sandra Magda Ornelas da Graça, Farmacêutica Assistente, especialista em farmácia hospitalar e responsável pela Farmácia da ARS do Alentejo, I.P.

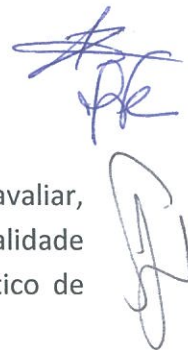
A reunião do júri destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção.

Dando-se início aos trabalhos, o júri o verificou o seguinte:

Considerando que o procedimento não é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão adotados, faseadamente, o método de seleção obrigatório de Prova de Conhecimentos (PC) e de Avaliação Psicológica (AP) ou de Avaliação Curricular (AC) e de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), consoante os casos.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** tem uma ponderação de 45% da nota final e será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será constituída por 40 perguntas de escolha múltipla, tendo a duração máxima de uma hora (60 minutos) e valorada com 0,5 valores por resposta correta.

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos e incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho e sobre os temas a que se reportam as referências e legislação identificados no aviso. Será realizada num único momento, de forma a garantir a igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora. No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa e durante a prova não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático.



A **Avaliação Psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% da nota final e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação psicológica poderá ser realizada através de uma abordagem múltiplo método e pode comportar uma ou mais fases, podendo comportar ainda uma breve entrevista. Será valorada cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para efeitos da Avaliação Psicológica o perfil de competências, bem como, os documentos de suporte à avaliação e a sua aplicação são da responsabilidade da entidade independente habilitada à realização dos métodos em questão que venha a ser seleccionada ou contratada para o efeito.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar 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 do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Nos termos da alínea c) do nº 2 do art.º 8 da Portaria nº 125-A/2019, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, não havendo avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ou havendo e a mesma não respeitar a atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar será atribuída a pontuação de 12 pontos, a que corresponde uma classificação de adequado.

A Avaliação Curricular tem uma ponderação de 45% da nota final, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Na Avaliação Curricular (AC), serão considerados e ponderados os seguintes parâmetros: Habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).

A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,10 \times HAB + 0,20 \times FP + 0,50 \times EP + 0,20 \times AD$$

A grelha de avaliação curricular constitui o anexo I da presente ata.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** tem uma ponderação de 25% da nota final e é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista de avaliação de competências é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Entrevista de Avaliação de Competências baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, o qual está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise e que constitui o **anexo II** da presente ata.

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** tem uma ponderação de 30 % da nota final, e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de selecção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ficha individual da entrevista profissional de selecção constitui o **anexo III** da presente ata.

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

ou

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP= Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Cada um dos métodos de selecção, bem como, cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada no aviso de concurso, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem aos métodos de selecção.

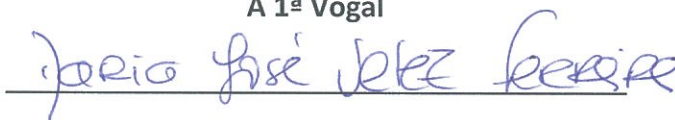
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada por todos os membros do júri.

**Presidente do Júri**



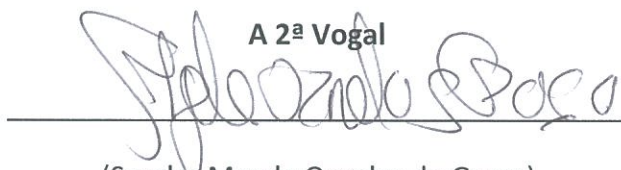
(Luís Manuel da Silva Pereira)

**A 1ª Vogal**



(Maria José Rocha Carrilho Oliveira Velez Ferreira)

**A 2ª Vogal**



(Sandra Magda Ornelas da Graça)

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

---

**ANEXO I**



# GRELHAS DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento Concursal: TÉCNICO SUPERIOR

**Elementos em avaliação:**

## 1. Habilitações académicas / Nível de qualificação certificada

	Valoração
Doutoramento	20
Licenciatura ou Mestrado Integrado	19

## 2. Formação profissional (face às exigências e competências necessárias para o exercício da função)

	Valoração
Com formação profissional na área a que se candidata – $\geq 90$ horas	12
Com formação profissional na área a que se candidata – $\geq 60$ horas e $< 90$ horas	10
Com formação profissional na área a que se candidata – $< 60$ horas	8
Com participação em seminários, congressos, colóquios e similares na área do posto de trabalho a que se candidata. (1 a 5=3 valores, $> 5$ a 10= 4 valores; $> 10$ = 5 valores)	5
Formação não correspondente à área a que se candidata ( 1 a 5=1; $> 5$ a 10= 2 ; $> 10$ =3)	3

## 3. Experiência profissional (a desempenhar actividades inerentes ao posto de trabalho e com grau de complexidade das mesmas)

### 3.1.1. Tempo de serviço em actividades inerentes ao posto de trabalho

	Valoração
Mais de 12 meses	20
De 12 meses a 24 meses	18
De 6 meses até 12 meses	14
Menos de 6 meses	12





### 3.1.2. Experiência específica e comprovada das condições preferenciais referidas no aviso de abertura

#### Experiencia específica no âmbito do perfil de competências

	Valoração
Demonstra experiência na:	
- Área dos cuidados de saúde primários. ( $\leq 6$ meses = 1 ponto, $> 6$ a $< 12$ meses = 3 pontos, $\geq 12$ meses 5 pontos)	5
- Atividades, projectos e participação em grupos de trabalho no âmbito da promoção da saúde. ( $\leq 6$ meses = 1 ponto $> 6$ a $< 12$ meses = 3 pontos, $\geq 12$ meses 5 pontos)	5
- Farmácia do SNS. ( $\leq 6$ meses = 1 ponto $> 6$ a $< 12$ meses = 3 pontos, $\geq 12$ meses 5 pontos)	5
Participação em júris de concurso de aquisição no âmbito da farmácia ( $\leq 10$ participações = 1 ponto $> 10$ a $< 15$ participações = 3 pontos, $\geq 15$ participações 5 pontos)	5

A avaliação final deste elemento resulta da seguinte formula:

$$EP = \frac{TS + 2EE}{3}$$

#### 4. Avaliação do desempenho (relativa aos últimos 3 anos em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar)

	Valoração
Por cada avaliação de Excelente	20
Por cada avaliação de Relevante/Muito Bom	18
Por cada avaliação de Adequado/Bom	16
Por cada avaliação de Inadequado/Necessita de Desenvolvimento/Insuficiente	8

Avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,10*HA + 0,20*FP + 0,50*EP + 0,20*AD$$

AC = Avaliação Curricular  
HA = Habilitação Académica  
FP = Formação Profissional  
EP = Experiência Profissional  
AD = Avaliação do Desempenho  
TS = Tempo de Serviço  
EE = Experiência Específica



~~As~~  
BE

fy

**ANEXO II**



# ENTREVISTA AVALIAÇÃO COMPETÊNCIAS - FICHA INDIVIDUAL

Procedimento Concursal: Técnico Superior

PTXXX Nome do/a Candidato/a: **Classificação Final**  
Nº Procedimento Concursal: CF= F1+ F2 / 2

Factores Avaliados	Classificação Nominal do Júri *		Nível Classificativo por maioria	Classificação Quantitativa correspondente **	Fundamentação da decisão:
	Presidente	Vogal			
<b>Factor 1</b> Conhecimentos e Experiência					
<b>Factor 2</b> Organização e método					

\* Níveis Classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente.

\*\* Níveis Correspondentes: 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Data: \_\_\_\_\_

O avaliador: \_\_\_\_\_





Descrição dos factores:	
<b>Classificação</b>	<b>FACTOR 1 – Conhecimentos e Experiência</b> Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e actividades
<b>Elevado</b> 20 Valores	No decurso da entrevista, demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho. A experiência profissional anterior permite-lhe responder de forma exemplar às questões que lhe são colocadas. Revela possuir muita prática na área.
<b>Bom</b> 16 Valores	Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem, regra geral, corresponder às exigências da função. Revela possuir prática profissional na área.
<b>Suficiente</b> 12 Valores	Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem corresponder, algumas vezes, às exigências da função. Revela possuir alguma prática profissional na área.
<b>Reduzido</b> 8 Valores	Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, que lhe permitam corresponder às exigências da função. Revela possuir pouca prática profissional na área
<b>Insuficiente</b> 4 Valores	Não evidencia conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, pelo que são grandes as dificuldades em fundamentar as questões colocadas em entrevista. Sem experiência profissional na área.

OBSERVAÇÕES:

.....

.....

.....





Handwritten signature or initials, possibly "AR" or "AR" followed by a stylized flourish.

**ANEXO III**



# ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - FICHA INDIVIDUAL

Procedimento concursal para recrutamento de t

Nome do/a Candidato/a:

N.º de Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão:

Classificação Final:

Parâmetros	Nível Classificativo atribuído pelo Júri*		Nível Classificativo Quantitativo	Fundamentação da decisão:
	Presidente	1.º Vogal		
<b>Parâmetro 1</b> Conhecimentos e Experiência				
<b>Parâmetro 2</b> Organização e método de trabalho				
<b>Parâmetro 3</b> Capacidade de Comunicação				
<b>Parâmetro 4</b> Relacionamento interpessoal				



\* Classificação por parâmetro: P (Presidente) + P (1.ºvogal efetivo) + P (2.ºvogal efetivo) / 3

**Fórmula de cálculo da Classificação Final =  $\frac{(P1 + P2 + P3 + P4)}{4}$**

**RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Data: \_\_\_\_\_

O Presidente: \_\_\_\_\_

O 1.º Vogal: \_\_\_\_\_

O 2.º Vogal: \_\_\_\_\_



Descrição dos parâmetros:	
Classificação	PARÂMETRO 1 – Conhecimentos e Experiência Capacidade para aplicar os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades
	PARÂMETRO 2 – Organização e método de trabalho Capacidade para programar e organizar as tarefas e definir prioridades.
	PARÂMETRO 3 – Capacidade de Comunicação Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem.
	PARÂMETRO 4 – Capacidade de Relacionamento Interpessoal Capacidade para interagir e gerir dificuldades e eventuais conflitos, apresentando uma atitude facilitadora do relacionamento.
17 a 20 Valores	<p>Revela organizar tarefas de forma exemplar definindo prioridades segundo sistemas lógicos e funcionais de forma a garantir o bom funcionamento do serviço. Indicia tendência para respeitar escrupulosamente o planeamento com vista a cumprir metas e prazos.</p> <p>Revela excelente capacidade para expressar-se oralmente de forma clara e precisa, com dicção, precisão e correção exemplares no uso da linguagem.</p> <p>Durante a entrevista, utiliza estratégias que evitam potenciais conflitos revelando bom senso e estabelecendo um relacionamento exemplar, correto, cordial e bem aceite.</p>
13 a 16 Valores	<p>Demonstra rigor na organização das tarefas da sua responsabilidade estabelecendo prioridades, de forma a cumprir os prazos.</p> <p>Regra geral, expressa as suas ideias de forma clara e precisa com linguagem adequada e consistente.</p> <p>Contribuiu para manter o bom ambiente durante a entrevista e estabeleceu um relacionamento bem aceite e regra geral, procurou manter uma relação cordial.</p>
9 a 12 Valores	<p>Revela uma preocupação regular pelo cumprimento de prazos focando-se apenas nas atividades essenciais.</p> <p>Expressa as suas ideias de forma satisfatória sendo a linguagem utilizada simples e acessível.</p> <p>Durante a entrevista, estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores e as interações que manteve foram satisfatórias, na sua maioria.</p>
5 a 8 Valores	<p>Denota pouca preocupação e zelo pelo cumprimento de prazos evidenciando comportamentos pouco cuidadosos na forma como organiza o seu trabalho.</p> <p>Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos.</p> <p>Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos.</p>
0 a 4 Valores	<p>Denota infringir sistematicamente o cumprimento de prazos estipulados não seguindo nenhum planeamento e disponibiliza tempo para questões acessórias.</p> <p>Não evidencia conhecimentos práticos e técnicos exigidos pelo posto de trabalho, pelo que são grandes as dificuldades em fundamentar as questões colocadas em entrevista.</p> <p>Revela tendência para gerar conflitos com frequência, demonstrando muitas dificuldades de relacionamento.</p>

OBSERVAÇÕES: .....

.....

.....

.....

