

Ata nº 1



Aos 15 dias do mês de fevereiro de 2021, pelas 10 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 dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, 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 substituiu o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Lídia Maria Nunes Ferreira, Técnica Superior e responsável pelo setor de material de consumo clínico do Armazém 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 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.

A prova de conhecimentos 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.

A prova de conhecimentos será constituída por 40 perguntas de escolha múltipla, valorada com 0,5 valores por resposta correta.

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 multimétodo 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

(Luís Manuel da Silva Pereira)

A 1ª Vogal

Maria José Rocha Carrilho Oliveira Velez Ferreira

(Maria José Rocha Carrilho Oliveira Velez Ferreira)

A 2ª Vogal

Lídia Maria Nunes Ferreira

(Lídia Maria Nunes Ferreira)

~~AS~~
PE
A

ANEXO I

GRELHAS DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento Concursal: ASSISTENTE OPERACIONAL

Elementos em avaliação:

1. Habilitações académicas / Nível de qualificação certificada

	Valoração
Acima do nível exigido de acordo com a Lei	20
Mínimo exigido de acordo com a Lei	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 – ≥ 60 horas	20
Com formação profissional na área a que se candidata – ≥ 30 horas e < 60 horas	17
Com formação profissional na área a que se candidata – < 30 horas	15
Sem formação profissional na área a que se candidata	10

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 6 meses	20
De 3 meses até 6 meses	15
Menos de 3 meses	10



3.1.2. Grau de experiência nas actividades inerentes ao posto de trabalho

	Valoração
Experiência em 90% ou mais nas actividades inerentes ao posto de trabalho	20
Experiência entre 70% e 89% nas actividades inerentes ao posto de trabalho	17
Experiência entre 50% e 69% nas actividades inerentes ao posto de trabalho	14
Experiência entre 30% e 49% nas actividades inerentes ao posto de trabalho	10
Experiência entre 1% e 29% nas actividades inerentes ao posto de trabalho	5
Não demonstra experiência	0

4. Avaliação do desempenho (relativa aos últimos 2 biénios (2015/2016; 2017/2018) em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar)

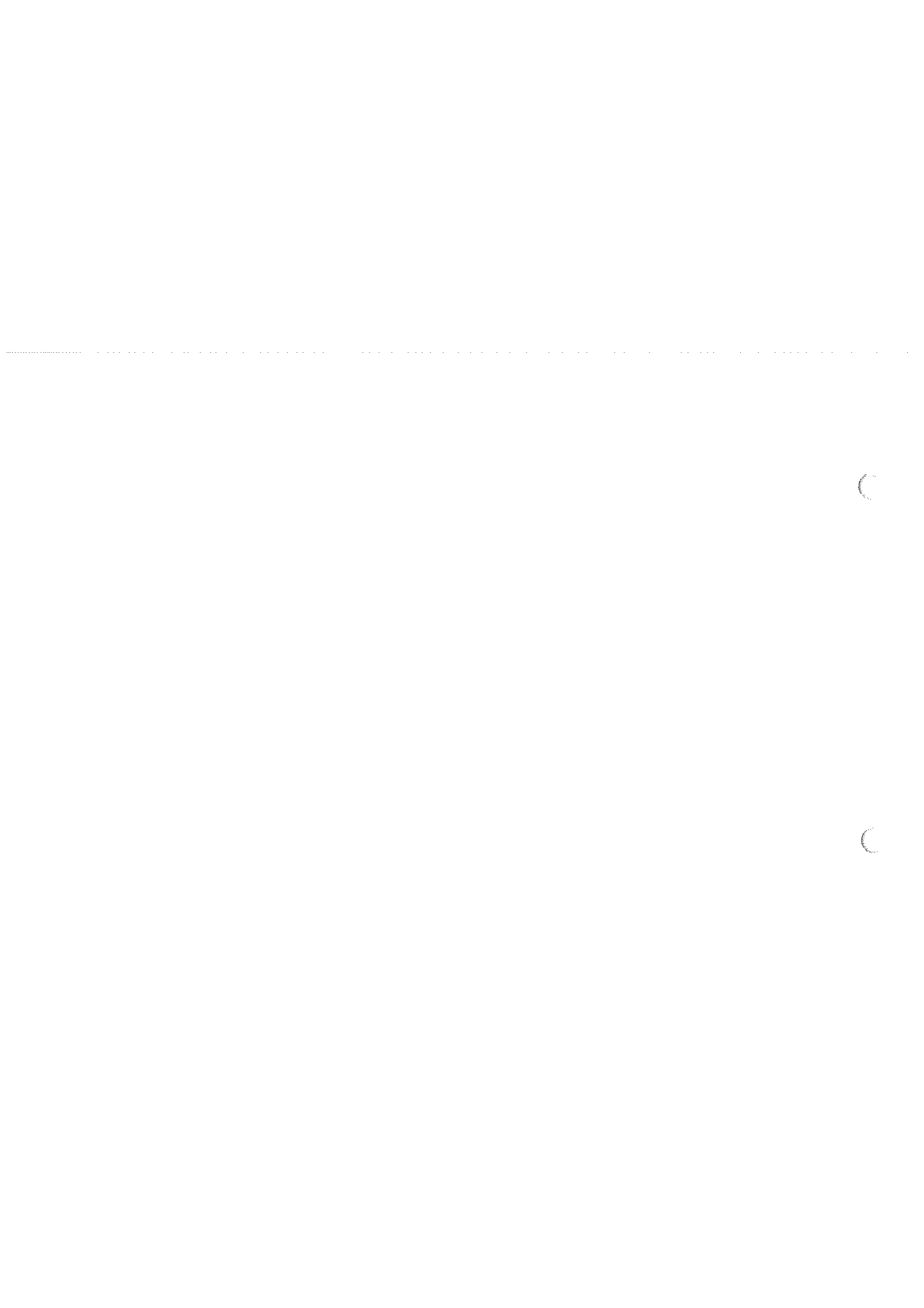
	Valoração
Por cada avaliação de Excelente	20
Por cada avaliação de Relevante/Muito Bom	18
Por cada avaliação de Adequado/Bom	16
Por cada avaliação de Inadequado/Necessita de Desenvolvimento/Insuficiente	8

A valoração final deste elemento corresponde à soma das valorações acumuladas nos 2 biénios a dividir pelo número de biénios (máximo 20 valores).

Avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação Desempenho





INFORMAÇÕES RELATIVAS AO POSTO DE TRABALHO

Assistente Operacional/Assistente Operacional

Serviços Centrais ARSA/UGEF/Armazém

Carreira/Categoria Profissional

Local de Trabalho/Serviço/Unidade de Saúde

Posto trabalho vago: SIM

I – Funções a exercer

1. Recepção de todo o material recebido no Armazém, incluindo Equipamentos de Protecção Individuais (EPIs) : conferência da Nota de encomenda (GR ou Factura), conferência quantitativa e prazos de validade.
2. Armazenamento e identificação de todo o material recebido no Armazém tendo em conta os prazos de validade.
3. Dispensa do material para todos os Centros de Saúde. Acondicionamento em embalagens com identificação do Centro de Saúde (CS) destinatário.
4. Verificação periódica de prazos de validade.
5. Participação no controlo de gestão através da realização de inventários parciais.

[Handwritten signature]

ANEXO II

←

←

ENTREVISTA AVALIAÇÃO COMPETÊNCIAS - FICHA INDIVIDUAL

Procedimento Concursal: Assistente Operacional

Nome do/a Candidato/a:
PTXXX

Nº Procedimento Concursal:

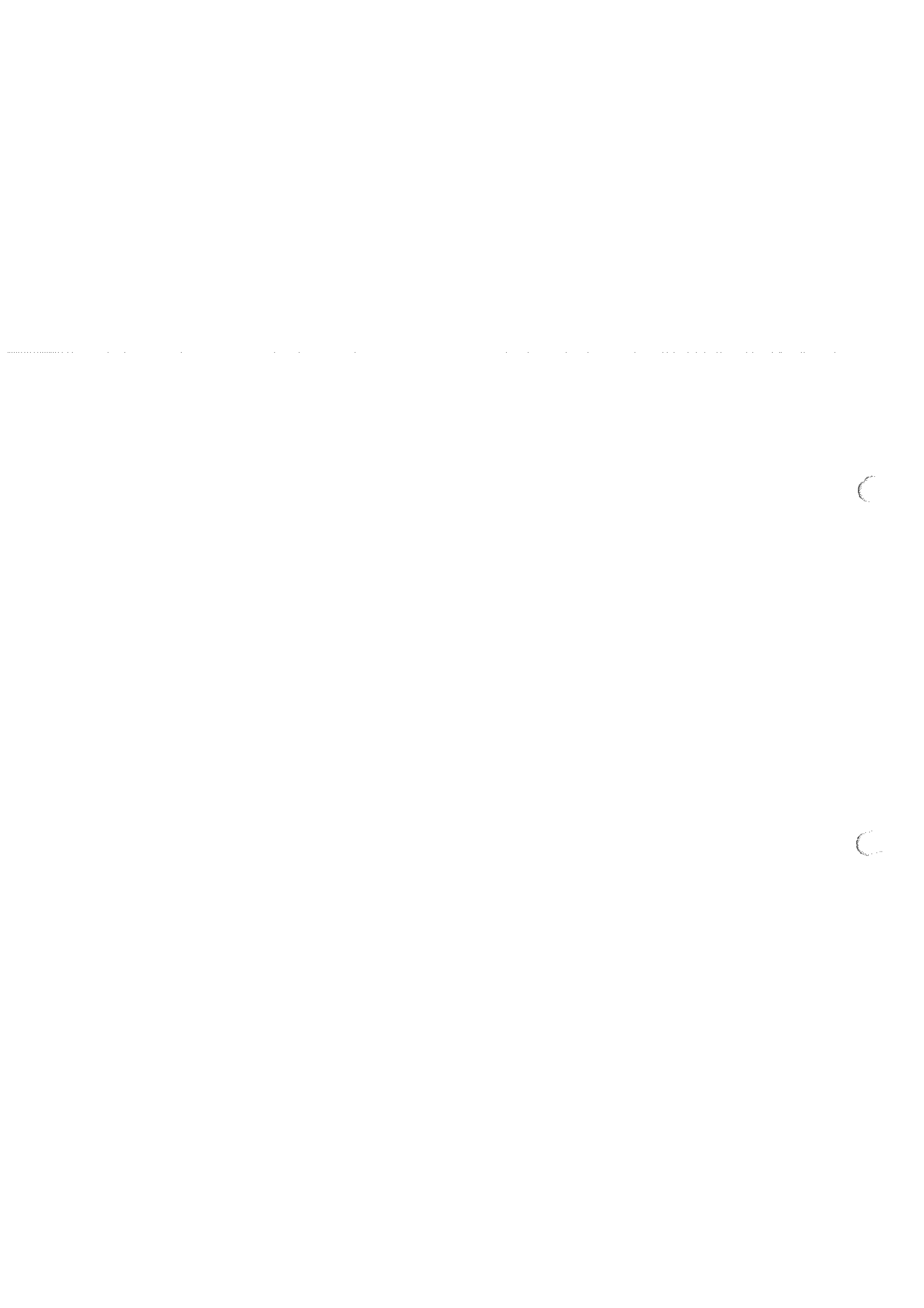
Classificação Final
CF= F1+ F2 / 2

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

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

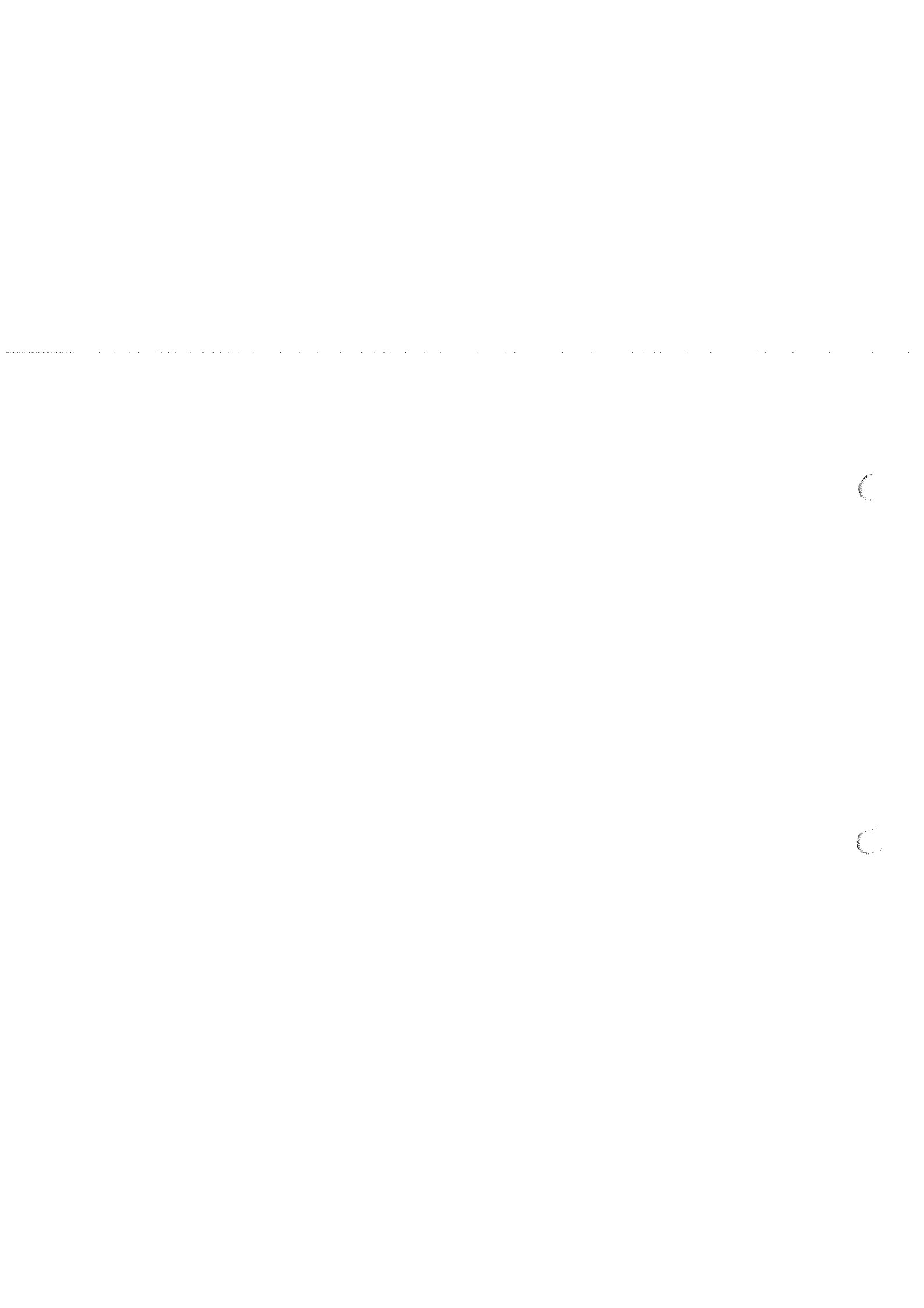
** Níveis Correspondentes: 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Data: _____ O avaliador: _____



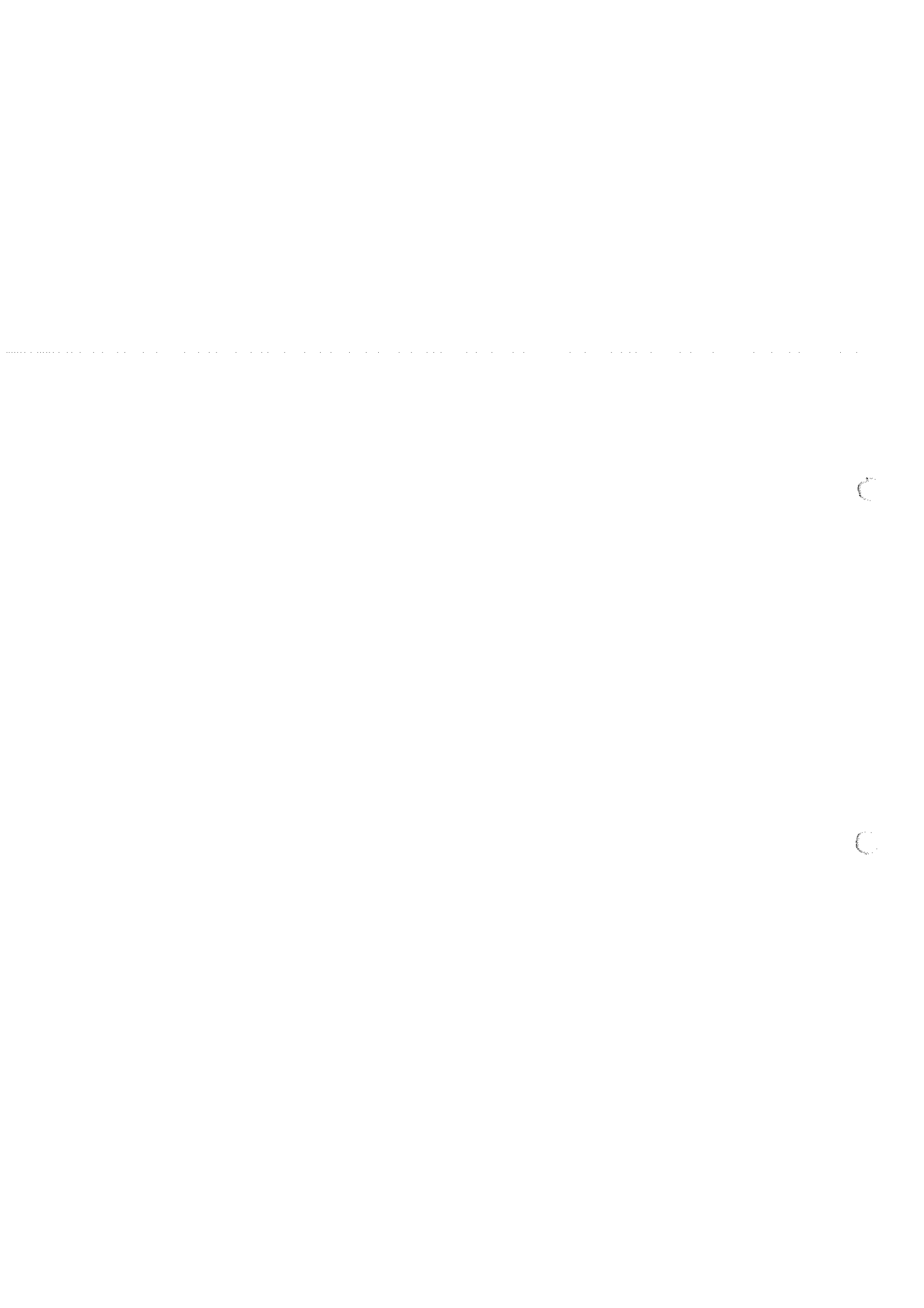
Descrição dos factores:	
Classificação	FACTOR 1 – Conhecimentos e Experiência Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e actividades
Elevado 20 Valores	FACTOR 2 – Organização e método de trabalho Capacidade para organizar a sua actividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Revela organizar documentos e tarefas de forma exemplar, segundo sistemas lógicos e funcionais para garantir o bom funcionamento do serviço. Indicia tendência para respeitar escrupulosamente o planeamento com vista a cumprir metas e prazos.
Bom 16 Valores	Demonstra rigor na organização de documentos e tarefas, de forma a cumprir os prazos. Revela preocupação pelo cumprimento do planeamento.
Suficiente 12 Valores	Revela uma preocupação regular pelo cumprimento de prazos e regulamentos internos. Indicia tendência para cumprir as regras e tarefas essenciais.
Reduzido 8 Valores	Denota pouca preocupação e zelo pelo cumprimento de prazos e regulamentos internos. Evidencia comportamentos pouco cuidadosos na forma como organiza o seu trabalho.
Insuficiente 4 Valores	Denota infringir com frequência as tarefas e normas de trabalho. Evidencia ignorar sistematicamente o cumprimento de prazos.

OBSERVAÇÕES:



~~AK~~
AK
AK

ANEXO III



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO - FICHA INDIVIDUAL

Procedimento Concursal: Assistente Operacional

Nome do/a Candidato/a:
Nº Procedimento Concursal:

PTXXX

Factores Avaliados	Classificação Nominal do Júri *		Nível Classificativo por maioria	Classificação Quantitativa correspondente **	Fundamentação da decisão:
	Presidente	Vogal			
Factor 1 Conhecimentos e Experiência					
Factor 2 Capacidade de Comunicação					
Factor 3 Relacionamento interpessoal					

Classificação Final
 CF= F1+ F2+ F3/ 3

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

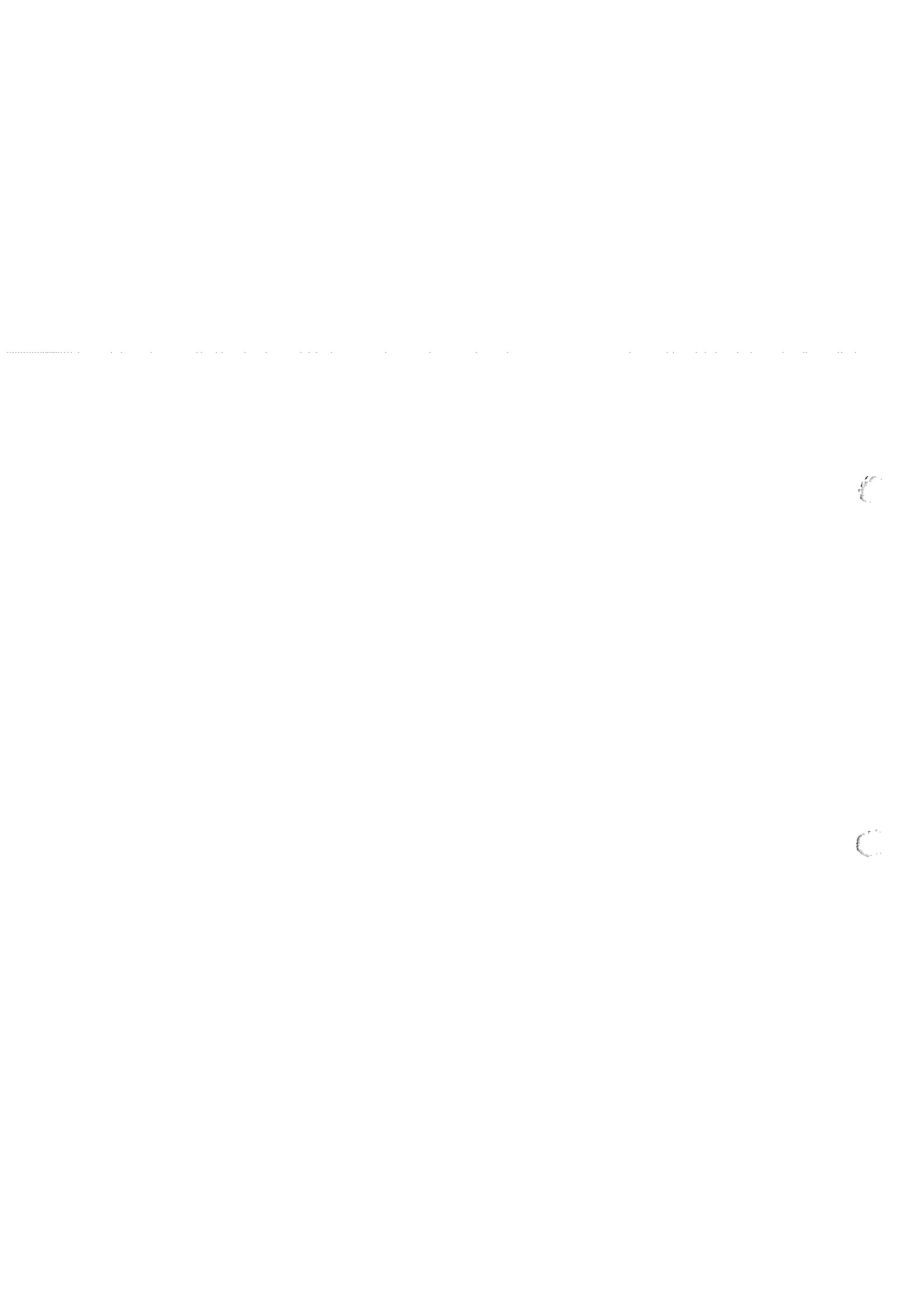
** Níveis Correspondentes: 20, 16, 12, 8 e 4 valores

RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:

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

Data: _____ O avaliador: _____





Descrição dos factores:

Classificação	<p>FACTOR 1 – Conhecimentos e Experiência Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e actividades</p>	<p>FACTOR 2 – Capacidade de Comunicação Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diferentes tipos de interlocutores</p>	<p>FACTOR 3 – Capacidade de Relacionamento Interpessoal Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, apresentando uma atitude facilitadora do relacionamento. Gere as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada</p>
Elevado 20 Valores	<p>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.</p>	<p>Revela excelente capacidade para expressar-se oralmente de forma clara e precisa. Presta informações e esclarecimentos com exactidão e objectividade..</p>	<p>Durante a entrevista, apresenta-se muito prestável e compreensivo. Estabeleceu um relacionamento exemplar, correcto, cordial e bem aceite por todos. Denota autoconfiança.</p>
Bom 16 Valores	<p>Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem, regra geral, corresponder às exigências da função. Revela possuir prática profissional na área.</p>	<p>Regra geral, expressa as suas ideias de forma clara e precisa. Denota rigor na apresentação de informações e esclarecimentos, na maioria das vezes..</p>	<p>Contribuiu para manter o bom ambiente durante a entrevista. Estabeleceu um relacionamento bem aceite por todos e regra geral, procurou manter a relação cordial.</p>
Suficiente 12 Valores	<p>Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem corresponder, algumas vezes, às exigências da função. Revela possuir alguma prática profissional na área.</p>	<p>Expressa as suas ideias de forma regular. A apresentação de informações e esclarecimentos é satisfatória.</p>	<p>Durante a entrevista, estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores. As interações que manteve foram satisfatórias, na sua maioria.</p>
Reduzido 8 Valores	<p>Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, que lhe permitam corresponder às exigências da função. Revela possuir pouca prática profissional na área</p>	<p>Evidencia algumas dificuldades em expressar oralmente as suas ideias. A apresentação de informações e esclarecimentos apresenta dificuldades de precisão.</p>	<p>Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos. Dificuldades em apresentar um comportamento conciliador.</p>
Insuficiente 4 Valores	<p>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.</p>	<p>Evidencia grandes dificuldades de expressão, sendo as informações e esclarecimentos apresentados de forma dispersa e confusa.</p>	<p>Revela tendência para gerar conflitos com frequência, demonstrando muitas dificuldades de relacionamento. Denota ausência de autoconfiança.</p>

OBSERVAÇÕES:

.....

.....

.....

.....

