

SAÚDE

Administração Regional de Saúde do Alentejo, I. P.

Aviso n.º 13928/2022

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de assistentes técnicos.

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de oito postos de trabalho da carreira/categoria Assistente Técnico, no âmbito do Mapa de Pessoal do Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central, da Administração Regional de Saúde do Alentejo, I. P.

Nos termos e ao abrigo do Despacho n.º 4794-A/2021, publicado no *Diário da República* n.º 92/2021, 1.º Suplemento, 2.ª série, de 12/05, e do Despacho n.º 7534-C/2021, publicado no *Diário da República* n.º 146/2021, 2.º Suplemento, 2.ª série, de 29/07, e artigo 1.º da Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro, conjugado com os artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por Deliberação do Conselho Diretivo deste Instituto, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, tendo em vista o preenchimento de oito (08) postos de trabalho (PT) para a carreira/ categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do Mapa de Pessoal do Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central (ACES AC), da Administração Regional de Saúde do Alentejo, I. P. (ARSA, I. P.).

1 — Legislação aplicável: O presente procedimento concursal rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, no Código do Procedimento Administrativo (CPA), na sua redação atual, na Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, e Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro.

2 — Caracterização dos postos de trabalho e perfil de competências

2.1 — Caracterização dos postos de trabalho

Desempenhar funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, nomeadamente no âmbito do Serviço Nacional de Saúde.

2.2 — Perfil de competências

2.2.1 — Experiência profissional comprovada no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, que tenha permitido adquirir conhecimentos nas matérias relacionadas com as atividades inerentes ao posto de trabalho;

2.2.2 — Experiência profissional comprovada, adquirida no combate à pandemia Covid-19, nos Cuidados de Saúde Primários;

2.2.3 — Experiência profissional comprovada no atendimento presencial e telefónico aos utentes, no âmbito dos Cuidados de Saúde Primários;

2.2.4 — Experiência profissional comprovada como utilizador, em pelo menos três aplicações informáticas do SNS, no âmbito do posto de trabalho, nomeadamente SCLINICO, SINUS, RNU, SIRA, RHV, EDOC, Webtime/Inuxtime, GFPMS, ESPAP, Gestão Transportes.

3 — Local de trabalho: As funções serão exercidas nas instalações afetas ao ACES AC, nomeadamente nas seguintes unidades funcionais:

UCSP de Estremoz do ACES AC — 1 posto de trabalho

UCSP de Mora do ACES AC — 2 postos de trabalho



UCSP de Redondo do ACES AC — 1 posto de trabalho
USF de Vendas Novas do ACES AC — 2 postos de trabalho
UAG do ACES AC — 2 posto de trabalho

4 — Posição remuneratória: Os trabalhadores que vierem a ser recrutados terão direito à remuneração base correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira de assistente técnico e ao nível remuneratório 5 da tabela remuneratória única aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, e Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, exceto se já for detentor de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, situação em que manterá a remuneração auferida.

5 — Âmbito do recrutamento: Nos termos do artigo 30.º da LTFP, e em cumprimento do Despacho n.º 4794-A/2021, de 12 de maio e do Despacho n.º 7534-C/2021, de 29 de julho, podem ser opositores os trabalhadores detentores de uma relação jurídica de emprego público a termo resolutivo constituída com a entidade a que respeita o posto de trabalho a preencher, quaisquer outros trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos gerais e especiais exigidos para a integração na correspondente carreira.

6 — Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os trabalhadores que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

6.1 — Requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 29 de setembro, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.

6.2 — Requisitos especiais de admissão: Ser detentor do 12.º ano de escolaridade.

7 — Impedimentos de admissão:

7.1 — Não é possível a substituição do nível habilitacional que constitui requisito especial de admissão, por formação ou experiência profissional;

7.2 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da ARSA, I. P./ACES AC, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8 — Prazo de validade: O presente recrutamento destina-se ao preenchimento dos 8 postos de trabalho colocados a concurso, e para os que venham a ser considerados necessários nos serviços abrangidos pela ARSA, I. P./ACES AC.

De acordo com o n.º 3 e n.º 4, do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna com a duração máxima de 18 meses.

9 — Formalização de candidaturas:

9.1 — Prazo: 10 dias úteis, contados a partir da publicação do aviso de abertura no *Diário da República*;

9.2 — Forma de apresentação das candidaturas: Nos termos do artigo 3.º da Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro, conjugado com os artigos 19.º e 20.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, a formalização das candidaturas é efetuada em suporte eletrónico, para o endereço eletrónico: recursos.humanos@arsalentejo.min-saude.pt; através do preenchimento de formulário, disponível em: <http://www.arsalentejo.min-saude.pt>.

9.3 — No formulário de candidatura deve constar, sob pena de a mesma não ser considerada, a identificação do procedimento e a referência inequívoca a que se candidata; assim como, identificação do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal e eletrónico); habilitações académicas e profissionais;

9.4 — As candidaturas devem ser acompanhadas, obrigatoriamente, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) *Curriculum Vitae*, atualizado e elaborado em modelo europeu, dele devendo constar as funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora e respetivos comprovativos com data de frequência e duração (em horas), bem como comprovativos da experiência e formação invocados;

b) Documento comprovativo das habilitações literárias, sob pena de exclusão;

c) Declaração emitida pelo serviço de origem, quando for o caso, devidamente atualizada, da qual constem de maneira inequívoca, as seguintes informações: modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, categoria/carreira e tempo de serviço detidos; conteúdo funcional do posto de trabalho que ocupa ou que tenha ocupado em anos anteriores e que apresentem identidade funcional com o do posto de trabalho a que se candidata;

d) Documento comprovativo do grau de incapacidade, caso tenha sido preenchido o respetivo campo do formulário;

e) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

9.5 — A apresentação dos documentos legalmente exigidos para o recrutamento, é preferencialmente efetuada em suporte eletrónico na data da apresentação da candidatura.

9.6 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como os indispensáveis para efetuar a avaliação do candidato, determina a exclusão do mesmo do procedimento concursal, nos termos da alínea a), do n.º 8, do artigo 20.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

9.7 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas por lei. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

10 — Métodos de seleção:

10.1 — Os métodos de seleção obrigatórios aplicados são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

10.2 — Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

10.3 — Os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, podem afastar através de declaração escrita, os métodos legalmente previstos, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos.

10.4 — A Prova de Conhecimentos (PC) que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

10.4.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos (gerais e específicos), é de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, composta por um grupo de perguntas, com a duração máxima de 60 minutos, e não será permitida a consulta à legislação, em data e local a comunicar oportunamente.



10.4.2 — No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa.

10.4.3 — Durante a prova de conhecimentos não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

10.4.4 — A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas e tem uma ponderação de 45 % da nota final. Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

10.4.5 — A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso.

10.4.6 — A prova será aplicada 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.

10.4.7 — Bibliografia necessária:

SIADAP regime geral (Lei n.º 66-B/2007 de 28/12 com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012 de 31/12);

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Versão consolidada;

Missão e Atribuições das ARS, IP (Decreto-Lei n.º 22/2012 de 30/01);

Estatutos da ARSA, IP (Portaria n.º 157/2012 de 22/05), alterada pela Portaria n.º 210/2013, de 27/6;

Criação, estruturação e funcionamento dos ACES (Decreto-Lei n.º 28/2008 de 22/2, alterado e republicado no Decreto-Lei n.º 253/2012 de 27/11), alterado e republicado no Decreto-Lei n.º 137/2013 de 07/10;

Criação do ACES integrado na ARSA, I. P. (Portaria n.º 308/2012 de 09/10);

Organização e funcionamento das USF (Decreto-Lei n.º 298/2007 de 22/8), alterado e republicado pelo DL n.º 73/2017 de 21/6;

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);

Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12/2, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de julho);

10.4.8 — Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

10.5 — Avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 2. 1 do presente aviso.

10.5.1 — A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

10.5.2 — A ponderação, para a valoração final, da avaliação psicológica é de 25 %.

10.6 — Avaliação Curricular: A Avaliação Curricular (AC) analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

10.6.1 — 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.

10.6.2 — 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).

10.6.3 — A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula:

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

10.6.4 — Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

10.7 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

10.7.1 — A entrevista de Avaliação de Competências 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, e a ponderação, para a valoração final, da avaliação de competências é de 25 %.

10.8 — O método de seleção facultativo aplicado é a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

10.9 — A Entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

10.9.1 — A Entrevista Profissional de Seleção 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 seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

10.10 — 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 seleção 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.

11 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, 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 seleção.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada por lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da ARSA, I. P., e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <http://www.arsalentejo.min-saude.pt>.

13 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, por uma das formas previstas no n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro.

14 — Dada a natureza urgente do procedimento concursal, da aplicação de cada método de seleção não cabe a realização de audiência de interessados, de acordo com o n.º 3 do artigo 12.º da Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro.

15 — Nos termos do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro, a notificação dos candidatos é efetuada por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação, para o endereço o constante do formulário de candidatura.

16 — As atas do júri, nas quais constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método são publicitadas na respetiva página eletrónica: <http://www.arsalentejo.min-saude.pt>, nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

17 — A lista de ordenação final dos candidatos é efetuada por ordem decrescente das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

18 — A lista de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da ARSA, I. P. e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 5 do artigo 14.º, da Portaria n.º 270/2020, de 19 de novembro.

19 — Composição do júri:

Presidente: Maria do Céu Cruz Canhão, Diretora Executiva do Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central;

1.º Vogal efetivo: Maria José Rocha Carrilho Oliveira Velez Ferreira, Coordenadora da Unidade de Gestão Económica e Financeira, da Administração Regional de Saúde do Alentejo, I. P.;

2.º Vogal efetivo: Maria da Graça Murteira Vicente Rato, Assistente Técnica, da Unidade Apoio à Gestão do Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central;

1.º Vogal suplente: Estela Paula Trindade Arsénio, Técnica Superior, da Unidade de Apoio à Gestão do Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central;

2.º Vogal suplente: Ana Lúcia Beja Duarte, Assistente Técnica, da Unidade de Apoio à Gestão do Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central.

19.1 — O presidente de júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo. A substituição dos membros do Júri em falta será feita pelo membro do Júri que se encontra na posição imediatamente seguinte (1.º vogal efetivo substituído pelo 2.º vogal efetivo, sendo este substituído pelo 1.º suplente e este pelo 2.º suplente).

20 — Obrigatoriedade de permanência pelo período mínimo de três anos.

Nos termos do artigo 137.º do Código de Trabalho, o trabalhador que venha a ser recrutado para preenchimento do posto de trabalho aberto pelo presente aviso, fica obrigado a permanecer, pelo período mínimo de três anos, para o qual venha a ser selecionado em resultado da lista de ordenação final.

21 — Após o recrutamento do trabalhador o mesmo será acompanhado por um Júri de Acompanhamento do Período Experimental, a nomear na data do início de funções.

22 — Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é fixada uma quota a preencher por candidato com deficiência. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

23 — Igualdade de oportunidades: Nos termos do disposto no Despacho n.º 373/2000, publicado no *Diário da República*, n.º 77, 2.ª série de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, evidenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação».

5 de julho de 2022. — A Vogal do Conselho Diretivo, *Margarida Fernanda Coelho Murta Rebelo da Silveira*.