



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

Procedimento concursal comum para preenchimento de 8 (oito) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, para o mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previsto no anexo I (1.ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 1.º Trimestre de 2019.

ACTA NÚMERO UM

-----Aos oito dias do mês de maio de dois mil e dezanove, nas Instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, sito à rua das pretas, 1 9004-515 Funchal pelas 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 8 (oito) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, designado por despacho de 24 de abril de 2019 de Sua Excelência o Presidente do Conselho Diretivo deste Instituto, estando presentes Presidente: Dra. Rita Paula Neves Lopes Bento Gouveia, Diretora da Unidade Operacional de Administração Geral, Vogais Efetivos: Dra. Cátia Micaela Portela dos Santos Jardim, Diretora da Unidade Operacional de Contratualização, D. Clara Maria Sousa Rodrigues de Jesus, Assistente Técnico, Vogais Suplentes: D. Dília Conceição Costa Silva, Assistente Técnico e D. Sara Sofia Rodrigues Teixeira Rebolo, Assistente Técnico.-----

----- A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos da alínea c), do n.º 2 e do n.º 3, do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

----- Assim, ao abrigo daquelas disposições, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos: -----

----- De acordo com o artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:-----

----- De acordo com o artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, que adaptou a LTFP à Região Autónoma da Madeira, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:-----

----- Os Métodos de Seleção a utilizar:-----

----- Prova de Conhecimentos (PC);-----

----- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

----- Métodos de Seleção:-----

-----Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos, conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, são os seguintes:-----

-----Avaliação Curricular (AC);-----

----- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

----- Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, que ocupam o posto de trabalho posto a concurso e exercem as funções caracterizadas no ponto 3., do aviso de abertura, são os seguintes:-----

-----Avaliação Curricular (AC);-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

-----Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, que ocupam o posto de trabalho posto a concurso e exercem as funções caracterizadas no ponto 3., do aviso de abertura, e que assinalem expressamente no formulário de candidatura, no campo reservado para o efeito, que ao método de seleção obrigatório que lhes é aplicável, Avaliação Curricular





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

(AC), pretendem cumular o método de seleção Prova de Conhecimentos (PC), são os seguintes:-----

-----Avaliação Curricular (AC);-----

-----Prova de Conhecimentos (PC);-----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----Os

métodos de seleção a aplicar aos candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, que não ocupam o posto de trabalho posto a concurso, são os seguintes:-----

-----Prova de Conhecimentos (PC);-----

-----Avaliação Curricular (AC);-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

-----Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, é de natureza teórica, sob a forma escrita, sendo permitida consulta da legislação indicada em anexo ao presente aviso, tem a duração de 60 minutos, é classificada de 0 a 20 valores e obedece ao seguinte programa: -----

-----A Parte de Conhecimentos Gerais – I Grupo, é composta por duas questões pontuadas da seguinte forma:

-----Resposta totalmente certa, revelando conhecimentos técnicos e profissionais seguros e atualizados – 2,5 valores;-----

----- Resposta onde são revelados bons conhecimentos técnicos e profissionais – 2 valores;-----

----- Resposta onde somente são revelados alguns conhecimentos técnicos e profissionais – 1 valor; -----

----- Resposta errada ou não responde à questão – 0 valores.-----

----- A Parte de Conhecimentos Específicos – II Grupo, é composta por cinco questões pontuadas da seguinte forma: -----

----- Resposta totalmente certa, revelando muito bons conhecimentos técnicos e profissionais seguros e atualizados – 3 valores; -----

----- Resposta onde são revelados alguns conhecimentos técnicos e profissionais – 2 valores; -----

----- Resposta onde somente são revelados poucos conhecimentos técnicos e profissionais – 1,5 valores;-----

----- Resposta onde são revelados escassos ou quase nenhuns conhecimentos técnicos e profissionais – 1 valor;-----

----- Resposta errada ou não responde à questão – 0 valores.-----

----- Quanto à legislação em relação à qual irá incidir a Prova de Conhecimentos Específicos (PCE), a mesma será incluída no respetivo aviso de abertura.-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, a aquisição de conhecimentos, competências e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado 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.-----

----- Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional geral e experiência profissional específica, todas relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho. Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores, sendo valorado o critério de ponderação experiência profissional específica dos candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, com uma majoração de 40% em relação aos demais candidatos. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados documentalmente, sendo que, os candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, devem juntar declaração, a emitir pelo serviço onde exerceram funções, onde conste, de





S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

forma inequívoca, a identificação do programa e respetiva duração, bem como discriminação das funções exercidas.

----- Para proceder à avaliação, o júri deliberou aplicar a seguinte fórmula: -----

----- $AC = (45\% \cdot HA) + (10\% \cdot FP) + (40\% \cdot EP) + (5\% \cdot AD)$. -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação profissional; -----

----- EP = Experiência profissional; -----

----- AD = Avaliação de desempenho; -----

----- A habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, e avaliação do desempenho serão pontuadas de forma que a seguir se discrimina: -----

----- Habilitação académica (HA); -----

----- Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações: -----

----- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, serem detentores do 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade – 18 valores; -----

----- Habilitações académicas superiores às exigidas para o recrutamento – 20 valores. -----

----- Formação profissional (FP) -----

----- Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal. A formação profissional será avaliada de acordo com as seguintes pontuações, até ao limite máximo de 20 valores: -----

----- Sem formação – 0 valores; -----

----- Com formação geral específica – partindo da nota de 10 e até 20 valores assim distribuídos: -----

----- 0,3 valores por cada 30 horas de formação. -----

----- O júri deliberou considerar apenas aqueles certificados de ações de formação onde conste o número de horas. -----

----- Para cada candidato é preenchida uma ficha de avaliação curricular, como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata – Anexo I. -----

----- Experiência profissional (EP) -----

----- Neste parâmetro de avaliação será avaliado o exercício de determinadas funções que se considera contribuir especialmente para o aumento da experiência profissional de natureza no exercício das funções inerentes à categoria de Assistente Técnico, valorizando-se a experiência nas seguintes funções: -----

----- a) Procedimentos inerentes à conferência da faturação; -----

----- b) Funções relacionadas com os processos de valores reembolsados de despesas de saúde; -----

----- c) Experiência no atendimento ao público; -----

----- d) Análise de documentação recebida no âmbito de processos relacionados com as competências da Unidade Orgânica. -----

----- Experiência Profissional na Carreira (EPC), com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----

----- Até 2 anos completos de experiência profissional no exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----

----- Superior a 2 anos e igual ou inferior a 4 anos completos de experiência profissional no exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----

----- Superior a 4 anos e igual ou inferior a 6 anos completos de experiência profissional no exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----

----- Superior a 6 anos e igual ou inferior a 8 anos completos de experiência profissional no exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

-----Superior a 8 anos completos de experiência profissional no exercício de funções/atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.-----

----- Na experiência profissional no desempenho efetivo de funções, será considerada o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto a Concurso (UOC), e é clarificada da seguinte forma:-----

----- Até 1 ano completo -----	12 valores
----- Superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos completos -----	14 valores
----- Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos completos -----	16 valores
----- Superior a 4 anos e igual ou inferior a 5 anos completos -----	18 valores
----- Superior a 5 anos completos -----	20 valores

-----Para proceder a avaliação o júri deliberou proceder aplicar à seguinte fórmula:-----

-----EPC+ EPPC/2-----

-----Avaliação do desempenho (AD): O júri irá ponderar, a avaliação do desempenho relativa ao último período (2015/2016), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:-----

-----Avaliação do último período (4,5 – 5) - 20 valores;-----
-----Avaliação do último período (4 – 4,5) - 18 valores;-----
-----Avaliação do último período (3,5 – 5) – 16 valores;-----
-----Avaliação do último período (3 – 3,5) – 14 valores;-----
-----Avaliação do último período (2,5 – 3) – 12 valores;-----
-----Avaliação do último período (2 – 2,5) – 8 valores.-----
-----No caso de ausência de avaliação do desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores.-----

----- Entrevista Profissional de Seleção (EPS):-----

----- A entrevista profissional de seleção será 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, nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 9.º, da referida Portaria.-----

----- Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:-----

- 1.----- Sentido crítico (SC);-----
- 2.----- Motivação (M);-----
- 3.----- Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV);-----
- 4.----- Experiência profissional (EP).-----

----- Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:-----

----- Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;-----

----- Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;-----

----- Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

----- Reduzido – 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

----- Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.-----

----- Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, fazendo-se a distribuição pelos seguintes níveis:-----





----- Elevado – 20 valores – Quando evidencia elevado Interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Bom – 16 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Suficiente – 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Reduzido – 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

----- Insuficiente – 4 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento: -----

----- Elevado – 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases; -----

----- Bom – 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica; -----

----- Suficiente – 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construções de frases; -----

----- Reduzido – 8 valores – Limitada expressão oral e pouco clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases; -----

----- Insuficiente – 4 valores – Muito limitada expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara, utilizando vocabulário pouco rico. -----

----- Experiência profissional (EP) – Enquadramento do candidato, nos níveis abaixo, com vista a avaliar a experiência profissional, e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito à contratação; -----

----- Elevada – 20 valores – Releva grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; -----

----- Boa – 16 valores – Releva experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com os bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho; -----

----- Suficiente – 12 valores – Releva alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho; -----

----- Reduzida – 8 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho; -----

----- Insuficiente – 4 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho. -----

----- Por cada candidato será preenchida uma ficha de classificação individual como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata - Anexo II -----

----- A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos: -----

----- Menor ou igual a 4 = 4; -----

----- Maior de 4 e menor que 9.5 = 8; -----

----- Igual a 9.5 até 12 (inclusive) = 12; -----

----- Maior que 12 e menor que 16 = 16; -----

----- Igual a 16 e até 20 = 20. -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

11. Ordenação final (OF): A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante a origem e/ou opção do candidato:

- a) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.1.:
 $OF = PC (70\%) + EPS (30\%)$
- b) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.2.:
 $OF = AC (70\%) + EPS (30\%)$
- c) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.3.:
 $OF = AC (70\%) + EPS (30\%)$
- d) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.4.:
 $OF = AC (35\%) + PC (35\%) + EPS (30\%)$
- e) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.5.:
 $OF = PC (35\%) + AC (35\%) + EPS (30\%)$

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.-----

A Presidente

Dra. Rita Paula Neves Lopes Bento Gouveia,
Diretora da Unidade Operacional de Administração Geral

Vogal Efetivo

Dra. Cátia Micaela Portela dos Santos Jardim,
Diretora da Unidade Operacional de Contratualização

Vogal Efetivo

D. Clara Maria Sousa Rodrigues de Jesus,
Assistente Técnico





Procedimento concursal comum para preenchimento de 8 (oito) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, para o mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previsto no anexo I (1.º prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 1.º Trimestre de 2019.

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Nome: _____

Parâmetro: Habilitação Académica (HA)

Grau	Área	Valoração da habilitação

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da Formação	Pontuação
Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

1 – Experiência na carreira e categoria de Assistente Técnico

Descrição da Experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional da Carreira		



2 – Experiência no desempenho efetivo de funções caracterizadoras do posto de trabalho

Descrição da Experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional das funções caraterizadoras do posto de trabalho		

Com a seguinte formula:

$$EP = EPE + EPPC / 2$$

Valor da experiência profissional

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Período	Avaliação Quantitativa
Valoração da Avaliação de Desempenho	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (45\% * HA) + (10\% * EP) + (40\% * EP) + (5\% * AD)$$

na qual:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

A Presidente, 

As Vogais, 







S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

Procedimento concursal comum para preenchimento de 8 (oito) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, para o mapa de pessoal do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previsto no anexo I (1.º prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 1.º Trimestre de 2019.

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Nota Presidente	Nota Vogal	Nota Vogal	Nota final (votação nominal por maioria)	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16 e 20)
Sentido Crítico (SC)					
Motivação (M)					
Capacidade de Expressão e fluência verbais (CEFV)					
Experiência profissional (EP)					
Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)					

Resumo dos temas abordados: _____





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP-RAM

Fundamentação relativa à EPS:

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos cinco fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{SC+M+CEFV+EP}{4}$$

4

na qual:

SC = Sentido Crítico

M = Motivação

CEFV = Capacidade de Expressão e fluência verbais

EP = Experiência profissional

A Presidente,

As Vogais,

