



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

*[Handwritten signature]*

**Procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, 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.**

ATA NÚMERO UM

-----Aos 30 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 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, 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. Carla Cristina Pereira Aguiar, Coordenadora da Unidade Técnico Administrativa de Documentação, Arquivo e Divulgação, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; - 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), adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:-----

----- Métodos de Seleção a aplicar, em regra:-----

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

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

-----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 (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);-----





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

-----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, sem consulta da legislação indicada no aviso, tem a duração de 60 minutos, é classificada de 0 a 20 valores e obedece ao seguinte programa:-----

-----A Prova de Conhecimentos, é composta por 10 questões pontuadas com 2 valores cada uma, com 5 perguntas de carácter geral e 5 perguntas de carácter específico, da seguinte forma:-----

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

----- Resposta onde são revelados bons conhecimentos técnicos e profissionais – 1,75 valores;-----

----- Resposta onde somente são revelados alguns 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, bem como informação disponibilizada na página do IASAÚDE, IP-RAM, relativo ao “Manual de apoio ao procedimento concursal para a categoria de Assistente Operacional”.-----

-----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 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:-----

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

----- 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:-----





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

J.P. 105  
A

----- Habilitação académica (ITA);-----  
----- Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:-----  
----- Habilitações académicas exigidas para o recrutamento – 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 Operacional, valorizando-se a experiência nas seguintes funções:-----  
-----a) Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utentes e controlar as entradas e saídas;-----  
-----b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens; -----  
-----c) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento;-----  
-----d) Exercer atividades de apoio aos Departamentos/Unidades do IASAÚDE, IP-RAM, de modo a permitir o seu normal funcionamento;-----  
-----e) Reprodução de documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de Stocks necessários ao seu funcionamento;-----  
-----f) Efetuar, no interior e exterior tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento do IASAÚDE, IP-RAM.-----  
----- Na experiência profissional no desempenho efetivo de funções (EPPC), será considerado o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto a Concurso (UAG), 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  
-----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 – 4) – 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.-----





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

-----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;-----





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

*Handwritten initials in blue ink, possibly 'J.P.' and 'C.A.'*

----- 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 – Revela 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 – Revela 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 – Revela 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.-----

----- Ordenação final (OF): A ordenação final dos candidatos que completarem 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.-----





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

A Presidente

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

Vogal Efetivo

Dra. Carla Cristina Pereira Aguiar,  
Coordenadora da Unidade Técnico Administrativa de Documentação, Arquivo e Divulgação

Vogal Efetivo

Sara Sofia Rodrigues Teixeira Rebolo,  
Assistente Técnico

