



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

*[Handwritten signature]*

Procedimento concursal comum, destinado a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação, mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de dois postos de trabalho previstos e não ocupados na carreira e categoria de Assistente Técnico.

ATA NÚMERO UM

-----Aos vinte e oito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, nas Instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, sito à Rua das Pretas 1, 9004-515 Funchal pelas 12 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) 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 9 de dezembro de 2020 de Sua Excelência a Presidente do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP-RAM, estando presentes a Dra. Cátia Micaela Portela dos Santos Jardim, Diretora de Serviços da Direção de Contratualização do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na qualidade de Presidente, a Dra. Rita Paula Neves Lopes Bento Gouveia, Diretora de Serviços da Direção de Administração e Recursos Humanos, do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na qualidade de Vogal Efetivo, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e a Dra. Ana Cristina Fernandes Escórcio, Técnica Superior da Direção de Contratualização, do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, na qualidade de Vogal Efetivo.

-----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, diploma que adaptou a LTFP à Região Autónoma da Madeira, 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, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

-----Métodos de Seleção a utilizar:

-----Prova de Conhecimentos Escrita (PCE);

-----Avaliação Curricular (AC);

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

-----Para os candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP:

-----Avaliação Curricular (AC)

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

-----Para os restantes candidatos:

-----Prova de Conhecimentos Escrita (PCE);

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

----- **A Prova de Conhecimentos Específicos na forma Escrita (PCE)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A PCE terá a forma escrita, com a duração de duas horas. Será pontuada de 0 a 20 valores e será constituída por dois grupos, sendo o primeiro grupo correspondendo à parte geral e o segundo grupo à parte específica da área.

----- **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 Escrita (PCE), a mesma será incluída no respetivo aviso de abertura.-----

----- **Avaliação Curricular** 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 de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, para todas as Referências, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.-----

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

-----  $AC = (40\%*HA) + (15\%*FP) + (40\%*EP) + (5\%*AD)$ .-----

----- 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 da 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)-----

----- **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 e que se encontrem devidamente comprovados. A formação profissional será avaliada de acordo com as seguintes pontuações, até ao limite máximo de 20 valores:-----

-----Sem formação profissional – 8 valores;-----

-----Formação > 0 horas e < 150 horas – 15 valores;-----

-----Formação ≥ 150 horas e < 250 horas – 18 valores;-----

-----Formação ≥ 250 horas – 20 valores

*[Handwritten signature]*

-----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 técnica no exercício das funções inerentes à categoria de Assistente Técnico.-----

----- Na experiência profissional no desempenho efetivo de funções, será considerada apenas a que for relevante para a função a desempenhar, e é pontuada da seguinte forma: -----

-----Experiência < 1 ano – 10 valores;-----

-----Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos – 15 valores; -----

-----Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos - 18 valores;-----

----- Experiência ≥ 3 anos – 20 valores-----

-----**Avaliação do desempenho (AD):** O júri irá ponderar, a avaliação do desempenho relativa ao último período (2017/2018), 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.-----

-----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.-----

Handwritten initials in blue ink.



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

-----**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 oral 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 – 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; -----





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

----- Maior que 12 e menor que 16 = 16;-----  
----- Igual a 16 e até 20 = 20.-----  
----- A classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula:-----  
-----  $CF = (SC + M + CEFV + EP) / 4$  -----  
-----A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, para as duas situações, consoante os candidatos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:-----  
-----  $CF = PCE (70\%) + EPS (30\%)$ -----  
----- OU -----  
-----  $CF = AC (70\%) + EPS (30\%)$ -----  
-----Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos do n.º 9, do artigo 9.º, da referida Portaria. É excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou fases seguintes.-----  
-----Nos cálculos dos valores obtidos por cada candidato, é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----  
-----Para efeitos de igualdade de valoração, o júri irá aplicar as regras definidas no artigo 27.º, da referida Portaria.-----  
  
----- 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. Cátia Micaela Portela dos Santos Jardim,  
Diretora de Serviços da Direção de Contratualização,  
do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM

O Vogal Efetivo

Dra. Rita Paula Neves Lopes Bento Gouveia,  
Diretora de Serviços da Direção de Administração e Recursos Humanos,  
do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM

O Vogal Efetivo

Dra. Ana Cristina Fernandes Escórcio,  
Técnica Superior da Direção de Contratualização,  
do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM



**FICHA DE SUPORTE À AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO CURRICULAR**

**ANEXO I**

Nome: \_\_\_\_\_

Fator	Crítérios	Pontuação	Ponderada
<b>Habilitações Académicas (HA)</b>	Nível habilitacional exigido	18	
	Habilitação superior às exigidas	20	
<b>Formação Profissional (FP)</b>	Sem formação profissional	8	
	Formação > 0 e < 150 horas	15	
	Formação ≥ 150 e < 250 horas	18	
	Formação ≥ 250 horas	20	
<b>Experiência Profissional (EP)</b>	Experiência < 1 ano	10	
	Experiência ≥ 1 ano e < 2 anos	15	
	Experiência ≥ 2 anos e < 3 anos	18	
	Experiência ≥ 3 anos	20	
<b>Avaliação do Desempenho (AD)</b>	Avaliação do último período (4,5 – 5)	20	
	Avaliação do último período (4 – 4,5)	18	
	Avaliação do último período (3,5 – 4)	16	
	Avaliação do último período (3 – 3,5)	14	
	Avaliação do último período (2,5 – 3)	12	
	Avaliação do último período (2 – 2,5)	8	

Para efeitos da Avaliação do fator “Experiência Profissional “(EP), apenas será considerado/valorado o exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso.

O Presidente, \_\_\_\_\_

Os Vogais, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

**FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**

**ANEXO II**

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)					
<b>Valoração Final da Entrevista</b> (Média aritmética simples)					

Resumo dos temas abordados: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

O Presidente, \_\_\_\_\_

Os Vogais, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_