

Handwritten signature in blue ink.

ATA NÚMERO UM

—Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, nas instalações do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM, sito à Rua das Pretas 1, 9004-515 Funchal pelas 14 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria do regime geral de Técnico Superior, com licenciatura na área de Economia, Gestão ou Contabilidade, autorizado por despacho de Sua Excelência, o Secretário Regional das Finanças, de 24 de agosto de 2021, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento, para o segundo semestre do ano de 2021, conforme designado pelo Conselho Diretivo, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Dra. Graça da Conceição Figueira de Barros, Vogal do Conselho Diretivo, do IASAÚDE, IP-RAM, Vogais efetivos, Dr. José Álvaro Franco Gomes, Diretor da Direção de Contratualização, do IASAÚDE, IP-RAM, que substituirá o presidente nas faltas e impedimentos e a Dra. Rita Paula Neves Gomes Lopes Bento de Gouveia, Diretora da Direção de Administração e Recursos Humanos, do IASAÚDE, IP-RAM;

—A presente reunião destinou-se a fixar 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 a aplicar ao procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte:

—Nos termos da alínea a) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

—Nos termos da alínea a) do n.º 2 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, aos candidatos que não exerçam a faculdade de opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto 10.1, do aviso de abertura, prevista no n.º 3 do mesmo artigo, serão aplicados como métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
 - b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- Descrição dos métodos de seleção a aplicar:
- Prova de Conhecimentos Escrita (PCE).

—A PCE visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A PCE será composta por 5 grupos: **I Grupo** (3 valores), com 4 questões: 2 valoradas com 1 valor e 2 com 0,5 valor; **II Grupo** (3 valores), com 2 questões, 1 valorada com 1 valor e outra com 2 valores; **III Grupo** (4 valores), com 1 questão valorada com 4 valores; **IV Grupo** (7 valores), com 1 questão valorada com 2 valores e 5 com 1 valor, **V Grupo** (2 valores), com 2 questões valoradas com 1 valor cada uma, e por fim a Avaliação Global (1 valor). —

—A PCE será de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não seja anotada ou comentada sendo constituída por questões, sobre as temáticas a seguir enunciadas, tem a duração de 90 minutos com tolerância de 30 minutos e tendo em conta a legislação indicada (vigente à data de publicação do presente aviso):

—a) Constituição da República Portuguesa;

—b) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual;

—c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;

—d) Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na redação atual;

—e) Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;

—f) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM) - Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação atual;

—g) Estrutura Orgânica do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM - Decreto Legislativo Regional n.º 22/2008/M, de 26 de junho, na redação atual;

—h) Estatutos do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM - Portaria n.º 325/2021, de 17 de junho;

—i) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE;

—j) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional do Regulamento (UE)2016/679, do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

—k) Código dos Contratos Públicos - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; Adaptação à Região Autónoma da Madeira do Código dos Contratos Públicos- Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, na

- redação atual; _____
- l) Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2021 - Decreto Legislativo Regional n.º 28-A/2021/M, de 30 de dezembro; _____
- m) Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto – Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira; _____
- n) A Lei-quadro dos institutos públicos - Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, na redação atual; _____
- o) Lei de Enquadramento Orçamental - Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na redação atual; _____
- p) Lei de Bases da Contabilidade Pública - Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro; _____
- q) Regime da Administração Financeira do Estado - Decreto-Lei n.º 155/92, na redação atual; _____
- r) Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação atual; _____
- s) Normas legais disciplinadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso - Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de fevereiro, na redação atual; _____
- t) Lei de Bases da Contabilidade Pública - Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro; _____
- u) Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na redação atual. _____
- As provas de conhecimentos não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação. Nas provas de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. _____
- A 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:-----
- $AC = (35\% \cdot HA) + (15\% \cdot FP) + (40\% \cdot EP) + (10\% \cdot AD)$.-----
- 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 da forma que a seguir se discrimina: -----

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

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

----- Licenciatura na área de Economia, Gestão ou Contabilidade – 16 valores; -----

----- Mestrado em área relevante para o conteúdo funcional – 18 valores; -----

----- Doutoramento em área relevante para o conteúdo funcional – 20 valores; -----

----- A classificação máxima deste parâmetro é de 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, o Júri pretende determinar o desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento e avaliar a sua adequação às atividades inerentes ao posto de trabalho do procedimento, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo (s) serviço (s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

----- Sem experiência - 0 valores; -----

----- Superior a 6 meses e inferior a 1 ano - 14 valores; -----

----- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos - 17 valores; -----

- Igual ou superior a 2 anos - 20 valores. -----
- Os candidatos são ponderados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores. -----
- Avaliação do desempenho (AD): O júri irá ponderar, a avaliação do desempenho relativa ao último período (2019/2020), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a 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. --
- A AC será realizada nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 e n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual e é valorada nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual e tem uma pontuação, na nota final, conforme referida na presente ata no item “valoração e classificação final”.-----
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, e em articulação com o perfil de competências relevantes para o posto de trabalho, constante do **Anexo II**, a experiência profissional 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, conforme disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.-----
- Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o júri estabelece os seguintes itens:-----
- 1. Motivação (M) – Avaliar o interesse pelas funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica;-----
- 2. Inovação e Qualidade (IQ) – Avaliar a capacidade para desenvolver soluções para problemas e desafios profissionais e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;-----
- 3. Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC) – Avaliar a capacidade para identificar, interpretar, avaliar e argumentar, perante cenários hipotéticos ou reais no âmbito profissional, diferentes tipos de dados

relacionados de forma lógica e com sentido crítico;-----

-----4. Relacionamento Interpessoal (RI) – Avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;-----

-----5. Expressão e Fluência Verbal (EFV) – Avaliar a corrente do pensamento manifestando através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.-----

-----Por cada EPS é elaborada uma ficha individual contendo um resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta do anexo que faz parte da presente ata.-----

-----Cada um dos itens será avaliado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme previsto no n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.-----

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

-----Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade clareza e pertinência;-----

-----Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Insuficiente - Responde as questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.-----

-----Neste método de seleção a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme determina o n.º 6 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atua, e tem uma ponderação, na nota final, conforme referida na presente ata.-----

-----Valoração e Classificação final-----

-----Classificação Final (CF):-----

-----Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será obtida numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se a valoração até as centésimas, será efetuada

através da seguinte fórmula, consoante a origem/e ou ocupação do candidato:-----

-----Na aplicação dos métodos de seleção previstos na presente ata:-----

-----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%)-----

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

-----CF = Classificação Final;-----

-----PCE = Prova de Conhecimentos Escrita;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

-----Em caso de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, conjugada com o disposto no artigo 66.º da LTFP.-----

-----Casos subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos n.º1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, aos candidatos serão aplicados sucessivamente os seguintes critérios:-----

-----Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS “Motivação”;-----

-----Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS “Inovação e Qualidade “.-

-----Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou que tenham obtido uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado não lhes sendo, neste caso, aplicado o método de avaliação seguinte, conforme determinado no n.º 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.-----

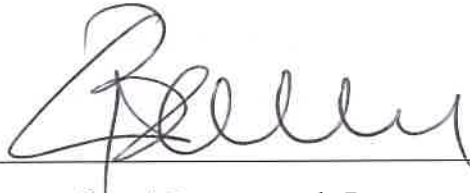
-----Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.-----

-----À presente ata anexa-se também a proposta de aviso de abertura.-----

-----Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.-----

-----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. -----

O Presidente



Dra. Graça da Conceição Figueira de Barros
Vogal do Conselho Diretivo, do IASAÚDE, IP-RAM

O Vogal efetivo



Dr. José Álvaro Franco Gomes,
Diretor da Direção de Contratualização, do IASAÚDE, IP-RAM

A Vogal efetiva



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

FICHA DE SUPORTE À AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO CURRICULAR

ANEXO I

Nome: _____

Fator	Critérios	Pontuação	Ponderada
Habilitações Académicas (HA)	Licenciatura na área de Economia, Gestão ou Contabilidade,	16	
	Mestrado em área relevante para o conteúdo funcional	18	
	Doutoramento em área para o conteúdo funcional	20	
Formação Profissional (FP)	Sem formação profissional	0	
	Formação: 0,3 por cada 30 horas de formação	15	
Experiência Profissional (EP)	Experiência > a 6 meses e < 1	14	
	Experiência ≥ 1 ano e ≤ 2 anos	17	
	Experiência ≥ 2 anos e ≥ 2 anos	20	
Avaliação do Desempenho (AD)	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 signatures in blue ink]

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros da Entrevista de Seleção (EPS)	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)
Motivação (M)					
Inovação e Qualidade (IQ)					
Análise de Informação e Sentido Crítico (AISC)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Expressão e Fluência Verbal (EFV)					
Valoração Final da Entrevista (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:

$$EPS = \frac{M+IQ+AISC+RI+EFP}{5}$$

5

na qual:

M = Motivação

IQ = Inovação e Qualidade

AISC = Análise da Informação e Sentido Crítico

RI = Relacionamento Interpessoal

EFP = Expressão e Fluência Verbal