

## **Procedimento concursal comum com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de 52 postos de trabalho na carreira de assistente operacional**

### **ATA N.º 1**

Ao quinto dia do mês de Fevereiro do ano de dois mil e vinte um, em Faro, nas instalações da Administração Regional de Saúde do Algarve, IP, sita na E.N. 125 Sítio das Figuras, lote 1, 2º andar 8005-145 Faro, reuniram pelas 10 horas, na qualidade de Presidente do Júri, Nélia de Sousa Pereira, Técnica Superior, Graciela Maria Freitas Caldeira e Patrícia Isabel Gonçalves Patrício, Assistentes Técnicas, na qualidade de vogais efetivos do júri do procedimento concursal, com vista ao preenchimento de 52 postos de trabalho - carreira de assistente operacional - contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, dando cumprimento ao disposto no Despacho n.º 1079/2021 de 26 de janeiro, a fim de decidir as fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando que os métodos de seleção a utilizar foram definidos no supracitado despacho e de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, da Portaria n.º 270/2020 de 19 de novembro.

Os métodos de selecção são os contemplados no artigo 36º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho. Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios: a) Avaliação Curricular (AC) e b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).--

Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios: c) Prova de Conhecimentos (PC) e d) Avaliação Psicológica (AP).

Os candidatos que, estando em condição de serem avaliados por Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), pretendam ser avaliados por Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), deverão declarar a sua intenção por escrito.

Todos os métodos de selecção descritos são de carácter obrigatório, tendo os seguintes critérios de avaliação: -----

**a) Avaliação Curricular (AC)** - com carácter eliminatório, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: -----

Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 60\%)]. \text{ -----}$$

Sendo que: -----

HA = habilitação obrigatória consoante a idade do candidato, de acordo com os requisitos obrigatórios genéricos deste procedimento – 20 valores; -----

FP = serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo apenas contabilizadas as formações com certificados a comprovar a sua frequência e até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração: -----

A Formação Profissional, terá um máximo de 20 valores e será graduada de acordo com a seguinte valoração: -----

•FP na área da saúde – terá um limite máximo de 16,00 valores, sendo graduada de acordo com a seguinte valoração: -----

FP no âmbito do trabalho laboratorial - 02,0 valores por ação de formação, com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 04,00 valores; -----

FP na área da saúde no âmbito dos CSP – 04,0 valores por ação de formação com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 08,00 valores; -----

FP na área da saúde fora do âmbito dos CSP – 01,00 valores por ação de formação com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 04,00 valores; -----

•FP fora da área da saúde – 00,50 valores por ação de formação com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 04,0 valores; -----

A fórmula na Formação Profissional será: -----

FP = FPS (FPSATL + FPSCSP + FPSfCSP) + FPfS -----

A Experiência Profissional terá um máximo de 20 valores, e será graduada de acordo com a seguinte valoração: -----

•EP na área da saúde – terá um limite máximo de 16,00 valores, sendo graduada de acordo com a seguinte valoração: -----

EP no âmbito do trabalho laboratorial - 02,00 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 04,00 valoração; -----

EP na área da saúde no âmbito dos CSP – 04,0 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 08,00 valores; -----

EP na área da saúde fora do âmbito dos CSP – 01,00 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 04,00 valores;

•EP fora da área da saúde – 00,50 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 04,00 valores. -----

A fórmula na Experiência Profissional será: -----

EP = EPS (EPSATL + EPSCSP + EPSfCSP) + EPfS. -----

A ponderação da Avaliação Curricular para valoração final é de 60%. -----

**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – com carácter eliminatório, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências definidas são as seguintes: **Competências técnicas:** Orientação para a Segurança; Otimização de Recursos; Conhecimentos e Experiência -----

**Competências pessoais:** Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Adaptação e Melhoria Contínua; Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 7 competências
16 – Bom	Em 5/6 competências
12 – Suficiente	Em 3/4 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 – Insuficiente	0 a 1 competência

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências na valoração final é de 40%..

**B) A Prova de Conhecimentos (PC)** com carácter eliminatório, comporta só uma fase e visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

Assume a forma escrita, com consulta (em formato papel), revestindo natureza teórica, terá a duração máxima de 120 minutos e tolerância de 10 minutos, que versará sobre o seguinte:

- i)* Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivo anexo - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e respetivas alterações;
- ii)* Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- iii)* Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública e respetivas alterações;
- iv)* Decreto-Lei n.º 22/2012, de 30 de Janeiro e respectivas alterações;
- v)* Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de Fevereiro;
- vi)* Norma n.º 29/2012 de 29 de dezembro da DGS - Precauções Básicas do Controlo da Infecção (PBCI), atualizada 31/10/2013.

A ponderação da Prova Escrita para valoração final é de 60%.

**Avaliação Psicológica (AP)** - com carácter eliminatório, comportando uma só fase, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A ponderação da Avaliação Psicológica para valoração final é de 40%. -----

Critérios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adoptar são as constantes do Artº 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterado pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. Esgotados os critérios de desempate, previsto no referido artigo, serão aplicados os seguintes critérios:

- Primeiro Critério – Ter contrato de trabalho em funções públicas a termo, à data de candidatura ao presente procedimento concursal ou até 90 dias após cessação do mesmo.
- Segundo Critério – Ter maior experiência profissional na área da Saúde, no âmbito dos Cuidados de Saúde Primários; -----
- Terceiro Critério – Ter maior formação profissional na área da Saúde, no âmbito dos Cuidados de Saúde Primários; -----
- Quarto Critério – Ter maior experiência profissional na área da Saúde, fora do âmbito dos Cuidados de Saúde Primários; -----
- Quinto Critério – Ter maior formação profissional na área da Saúde, fora do âmbito dos Cuidados de Saúde Primários; -----
- Sexto Critério – Ter maior experiência profissional fora da área da saúde; -----
- Sétimo Critério – Ter maior formação profissional fora da área da saúde. -----

E não havendo nada mais a tratar, deu-se por terminada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente

(Nélia de Sousa Pereira)

  
\_\_\_\_\_

Vogal 1

(Graciela Maria Freitas Caldeira)

  
\_\_\_\_\_

Vogal 2

(Patrícia Isabel Gonçalves Patrício)

  
\_\_\_\_\_

## ANEXO I

### Perfil Profissional/Competências

#### Caraterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver

De acordo com o anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ao Assistente Operacional corresponde o seguinte conteúdo funcional:

- Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

#### Perfil de competências

As seguintes competências comportamentais são consideradas essenciais para o desempenho das funções inerentes à Carreira de Assistente Operacional e serão avaliadas na Avaliação Psicológica e na Entrevista de Avaliação de Competências:

#### CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:

Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
- Emprega, correctamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

#### TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

#### **ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:**

Capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.
- Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.
- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.

#### **OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS:**

Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adopta procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

#### **INICIATIVA E AUTONOMIA:**

Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.
- Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.
- Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.
- Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua actividade.

#### **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:**

Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

**ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:**

Capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

ANEXO II

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO				
Nome do Candidato:				
Parâmetros	Fatores	Descrição	Classificação	Classificação Ponderada
Habilitações Literárias (HL)	Ter a escolaridade obrigatória consoante a idade do candidato			HLx10%
	Classificação em HL		0	
Formação Profissional (FP)	a) FP na área da saúde no âmbito dos Cuidados Primários de Saúde (CSP)	I) FP no âmbito do trabalho laboratorial - 02,0 valores por ação de formação, com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 04,00 valores		FPx30%
		II) FP na área da saúde no âmbito dos CSP - 04,0 valores por ação de formação com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 08,00 valores		
	b) FP na área da saúde fora do âmbito dos CSP	III) FP na área da saúde fora do âmbito dos CSP - 01,00 valores por ação de formação com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 04,00 valores		
	FP na área da saúde (c) = a + b		0	
	d) FP fora da área da saúde	IV) FP fora da área da saúde - 00,50 valores por ação de formação com 04 ou mais horas de duração, até ao limite máximo de 04,0 valores		
Classificação na EP (e) = c + d		0		
Experiência Profissional (EP)	f) EP na área da saúde no âmbito dos CSP	I) EP no âmbito do trabalho laboratorial - 02,00 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 04,00 valores		EPx60%
		II) EP na área da saúde no âmbito dos CSP - 04,0 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 08,00 valores		
	g) EP na área da saúde fora do âmbito dos CSP	III) EP na área da saúde fora do âmbito dos CSP - 01,00 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 04,00 valores		
	EP na área da saúde (h) = f + g		0	
	i) FP fora da área da saúde	IV) EP fora da área da saúde - 00,50 valores por cada 06 meses completos de trabalho, até ao limite máximo de 04,00 valores		
Classificação na FP (j) =h+i		0		
Classificação Final na Avaliação Curricular (CFAC) = HL + FP + EP				HL+FP+EP

**ANEXO III**

**Grelha de avaliação individual da ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

**Procedimento concursal comum com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de 52 postos de trabalho na carreira de assistente operacional**

**GRELHA DE AVALIAÇÃO - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

Nome do Candidato:

<b>Perfil de Competências Definidas</b> (Em que o comportamento associado esteve presente ou ausente)	<b>Elevado</b> <b>20</b>	<b>Bom</b> <b>16</b>	<b>Suficiente</b> <b>12</b>	<b>Reduzido</b> <b>8</b>	<b>Insuficiente</b> <b>4</b>
C1 - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA					
C2 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO					
C3 - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA					
C4 - OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS					
C5 - INICIATIVA E AUTONOMIA					
C6 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO					
C7 - ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA					
<b>Classificação Final na Avaliação de Competências (EAC) = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)/7</b>					<b>0,00</b>

**ANEXO IV**

**FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL**

(candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

<b>Procedimento concursal comum com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de 52 postos de trabalho na carreira de assistente operacional</b>	
<b>CF= 0,60 x AC+0,40 x EAC</b>	
<b>GRELHA DE AVALIAÇÃO FINAL</b>	
Nome do Candidato:	
<b>Método de Seleção</b>	<b>Nota ponderada</b>
Avaliação Curricular	
Entrevista de Avaliação de Conhecimentos	
<b>Classificação Final = (0,60 x AC)+(0,40 x EAC)</b>	<b>0,00</b>

**ANEXO V**

**FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (PC+AP)**

(candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

**Ficha de classificação da PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**

Nome dos candidatos	Perguntas - Grupo I	Clas.	Pergunta de desenvolvimento - Grupo II	Bom (1 valor)	Suficiente (0,5 val.)	Mau (0 val.)	Clas.	Classificação final
			Lógica do raciocínio					
			Argumentação e fundamentação					
			Redação					

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, com consulta da legislação não comentada ou anotada, com duração máxima de 120 minutos e tolerância de 10 minutos, com a seguinte constituição:

**Grupo I** – Dezassete perguntas, sendo cada uma valorada em 1 valor, encontrando-se divididas nos seguintes subgrupos:

**Subgrupo I** – 2 questões - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivo anexo - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e respetivas alterações;

**Subgrupo II** – 2 questões - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

**Subgrupo III** – 1 questão - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública e respetivas alterações;

**Subgrupo IV** – 2 questões - Decreto-Lei n.º 22/2012, de 30 de Janeiro e respetivas alterações – aprova a orgânica das Administrações Regionais de Saúde, I. P.

**Subgrupo V** – 4 questões - Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de Fevereiro - cria os agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde, abreviadamente designados por ACES, e estabelece o seu regime de organização e funcionamento;

Subgrupo VI – 6 questões - Norma n.º 29/2012 de 29 de dezembro da DGS - Precauções Básicas do Controlo da Infecção (PBCI), atualizada 31/10/2013.

Grupo II – Uma pergunta de desenvolvimento, valorada em três valores, referente aos conceitos elencados na legislação sobre a qual versa a prova de conhecimentos, de acordo com os seguintes critérios:

- Lógica de raciocínio – 1 valor (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias)
- Argumentação e fundamentação – 1 valor (forma como se defende a posição assumida e correlação com o tema proposto de forma sintética, concisa e precisa)
- Redação – 1 valor (fluidez, precisão e clareza de linguagem)

Na valoração da prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

#### ANEXO VI

#### FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

**Procedimento concursal comum com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de 52 postos de trabalho na carreira de assistente operacional**

<b>GRELHA DE AVALIAÇÃO FINAL</b>	
<b>Nome do Candidato:</b>	
<b>Método de Seleção</b>	<b>Nota ponderada</b>
Prova de Conhecimentos (PC)	
Avaliação Psicológica (AP)	
<b>Classificação Final = (0,60 x PC)+(0,40 x AP)</b>	<b>0,00</b>