Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

Ata n.º 1

Ao 3º dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, pelas 14:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, por recurso à mobilidade na categoria, para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento, aberto na Bolsa de Emprego Público através de Oferta devidamente registada, estando presentes os seguintes elementos do júri, **Dra. Luísa Prates** na qualidade de Presidente do júri, o 1º vogal efetivo, **Dr. Luís Abobeleira**, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e **Dra. Isabel Lacerda** na qualidade de 2º vogal efetivo.----------

Foi aberta a reunião pela Presidente com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Leitura da oferta a ser publicitada;----------
2. Leitura da legislação aplicável;----------
3. Definição dos métodos de seleção aplicáveis e respetiva ponderação, *cfr.* ponto n.º ___ da oferta;----------
4. Elaboração das fichas / grelhas individuais.----------

Feita a leitura do aviso e da legislação aplicável, procedeu-se à definição dos critérios de avaliação nos métodos de seleção definidos no ponto **9** da referida oferta, sendo que, a seleção dos candidatos resulta da avaliação curricular a corresponder a 60%, complementada por entrevista profissional de seleção a valer 40%, resultante da aplicação da seguinte fórmula:

CF= 60% AC + 40% EPS

Em que:

a) **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 de desempenho obtida.----------

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

b) **A Entrevista Profissional de Selecção (EPS)** - visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.----------

Sistema de classificação final, Critérios e Apreciação – A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior em 9,5 valores na classificação final.--
---

Avaliação curricular:

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar e resultará da aplicação da seguinte fórmula: ----------

------ AC = 0,20*HAB+0,20*FP+0,50*EP+0,10*AD = 0 (zero) a 20 (vinte) valores ------

HAB = Habilitação Literária de Base ----------

EP = Experiência Profissional ----------

FP = Formação Profissional ----------

AD = Avaliação de Desempenho----------

Em que:

Habilitação Literária de Base (HLB) – será pontuada a titularidade do nível habilitacional, não havendo lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.....20 valores

Experiência profissional (EP) - Neste factor será ponderado o desempenho efectivo de funções na categoria/carreira e posto de trabalho a que se candidata, relevando os anos de exercício efetivo:

•	**Até 1 ano de exercício efetivo**	**10 valores**

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

•	**De 1 a 3 anos de exercício efetivo**	**14 valores**
•	**De 4 a 5 anos de exercício efetivo**	**18 valores**
•	**Superior a 5 anos de exercício efetivo**	**20 valores**

Formação Profissional - Neste critério o júri decide serem ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas, referentes aos últimos 5 anos.----------

- Sem formação..... 10 valores
- Até 12 horas de formação ..... 12 valores
- >= 12 horas e < 30 horas de formação..... 16 valores
- De 30 a 50 horas de formação..... 18 valores
- Mais de 50 horas de formação..... 20 valores

Unicamente pontuadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o desempenho das funções. ----------

Os certificados sem indicação da carga horária, serão consideradas 7 horas/dia. ----------

Acções de formação cuja carga horária não seja obrigatória (Congressos, Seminários ou Jornadas) e outras acções da mesma natureza, serão valorizadas em 3 horas/dia.----------

Avaliação de Desempenho (AD) – Neste factor será considerada a sua expressão quantitativa, através da média aritmética das pontuações obtidas nos últimos dois biénios, sendo esta média multiplicada pelo coeficiente 4 (quatro), para efeitos de correspondência à escala de 1 a 20 valores.----------

Para o caso dos candidatos não apresentarem a avaliação de desempenho, mas justifique os motivos para a não apresentação, será atribuído 1 ponto;----------

Para quem não apresente a avaliação nem os motivos para tal, será valorado com 0 valores.-
---

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

Entrevista Profissional de Selecção – Os critérios de avaliação da entrevista profissional de selecção são os constantes no Anexo 1- Ficha individual de Entrevista Profissional de Selecção e que faz parte integrante desta acta.----------

A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{---- EPS} = \frac{QEP+CC+RI+MP}{4} \text{ -----}$$

Sendo:

EPS – Entrevista Profissional de Selecção;

QEP – Qualidade da Experiência Profissional;

CC – Capacidade de Comunicação;

RI – Relacionamento Interpessoal;

MP – Motivação Profissional. ----------

Qualidade da experiência profissional (QEP) – Será considerado o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efectivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre: ----------

------1.º Nível: Elevado – 20 valores – Posse de experiência profissional que permita antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar; ----------

------2.º Nível: Bom – 16 valores – Posse de experiência profissional que permita antever grande capacidade de adaptação ao trabalho, atendendo ao alto nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar; ----------

------3.º Nível: Suficiente – 12 valores – Posse de experiência profissional que permita antever satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, considerando os razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar; ----------

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

------4.º Nível: Reduzido – 8 valores – Posse de experiência profissional que permita antever pouca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar; ----------

------5.º Nível: Insuficiente – 4 valores – Posse de experiência profissional que permita antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar; ----------

Capacidade de Comunicação (CC) – Será avaliado, através da linguagem oral, o modo como são desenvolvidas as ideias e verbalizado o pensamento: ----------

------1.º Nível: Elevado – 20 valores – Evidencia desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e óptima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível; ----------

------2.º Nível: Bom – 16 valores – Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e comunicação de bom nível; ----------

------3.º Nível: Suficiente – 12 valores – Revela capacidade média de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável; ----------

------4.º Nível: Reduzido – 8 valores – Evidencia pouca capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente; ----------

------5.º Nível: Insuficiente – 4 valores – Sem capacidade de expressão verbal; ----------

Relacionamento Interpessoal (RI) – Será avaliada a capacidade para interagir com pessoas de diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, revelando uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos ou reais: ----------

------1.º Nível: Elevado – 20 valores – Evidencia excelente capacidade de trabalho em equipa e manifesta óptima competência para a resolução de conflitos; ----------

------2.º Nível: Bom – 16 valores – Apresenta grande capacidade de trabalho em equipa e revela forte aptidão para a resolução de conflitos; ----------

------3.º Nível: Suficiente – 12 valores – Revela razoável capacidade de trabalho em equipa e mediana competência para a resolução de conflitos; ----------

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

------4.º Nível: Reduzido – 8 valores – Mostra pouca capacidade de trabalho em equipa e escassa para a resolução de conflitos; ---------- ----------

------5.º Nível: Insuficiente – 4 valores – Ausência de capacidade de trabalho em equipa e sem aptidão para resolução de conflitos; ----------

Motivação Profissional (MP) – Será avaliado o empenho manifestado na realização profissional, através da indagação dos objectivos profissionais do candidato: ----------

------1.º Nível: Elevado – 20 valores – Revela excelente motivação direccionada para o exercício das funções a que se candidata; ----------

------2.º Nível: Bom – 16 valores – Apresenta grande motivação no âmbito do exercício das funções a que se candidata; ----------

------3.º Nível: Suficiente – 12 valores – Manifesta razoável motivação para o exercício das funções a que se candidata; ----------

------4.º Nível: Reduzido – 8 valores – Mostra pouca motivação tendo em vista o exercício das funções a que se candidata; ---------- ----------

------5.º Nível: Insuficiente – 4 valores – Sem motivação para o exercício das funções a que se candidata; ----------

Classificação final = CF

A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resultante da aplicação da fórmula CF= 60% AC + 40% EPS, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final.----------

Todos os resultados, serão arredondados à centésima.----------

Critério de desempate - em caso de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27º da Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, que procede à primeira alteração à Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

"1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento."

Publicitação – A publicitação dos resultados obtidos no âmbito do presente procedimento é efectuada através de lista, afixada em local visível e público nas instalações da Administração Regional de Saúde do Algarve, IP, bem como na página electrónica www.arsalgarve.min-saude.pt.----------

Os candidatos admitidos serão convocados por *e-mail*, com recibo de entrega de notificação, para a realização da entrevista profissional de seleção através de notificação do dia, hora e local.----------

Candidatos excluídos: Os candidatos excluídos serão notificados através de e-mail com recibo de entrega, para a realização da audiência dos interessados, conforme previsto no Código de Procedimento Administrativo, e no artigo 22.º da citada Portaria.----------

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Presidente do Conselho Directivo da Administração Regional de Saúde do Algarve, IP é afixada em local visível e público das instalações da ARSA,IP e disponibilizada na página electrónica www.arsalgarve.min-saude.pt.----------

Nos termos do Despacho Conjunto nº 273/2000, publicado no diário da República nº 77,2ª serie, de 31 de Março de 2000, faz-se constar a seguinte menção:----------

" *Enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação*".

Este Júri dará cumprimento ao previsto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2011, de 3 de fevereiro, ou seja, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, devendo para tal declarar no requerimento de admissão, sobre compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, mediante apresentação imediata do documento comprovativo.----------

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião pelas 16 horas, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os presentes.-

---

A Presidente de Júri

(Luísa Pimenes)

1º Vogal Efectivo

( )

2º Vogal Efectivo

(Isabel Guido Lacerda)

REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

SNS SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

ARS algarve
Administração Regional de Saúde do Algarve, IP
Ministério da Saúde

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

GRELHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA

CANDIDATO _____

	INSUFICIENTE	REDUZIDO	SUFICIENTE	BOM	ELEVADO
Qualidade da Experiência Profissional	Ausência de conhecimentos	Poucos conhecimentos	Razoáveis conhecimentos	Alto nível de conhecimentos	Profundos conhecimentos
Capacidade de Comunicação	Ausência	Pouca	Aceitável	Grande nível	Excecional
Relacionamento interpessoal	Ausência	Pouca	Razoável	Grande capacidade	Excelente
Motivação Profissional	Ausência	Pouca	Razoável	Grande motivação	Excelente

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

Ficha individual - Entrevista Profissional de Seleção

Nome _____

Data _____

Critérios de Avaliação	Pontuação do Júri			Nível Classificativo	Classificação Total
	Presidente	1ª Vogal	2ª Vogal		
Qualidade da Experiência Profissional					
Capacidade de Comunicação					
Relacionamento interpessoal					
Motivação Profissional					
Total					

Temas abordados na entrevista profissional de seleção:

1. Percurso profissional
2. Orgulhos profissionais
3. Desempenhos e competências relevantes
4. Fatores de motivação e fatores inibidores
5. Expetativas profissionais

Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, de 1 Técnico Superior da área de psicologia para exercício de funções na Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados do ACES Sotavento

CANDIDATO: _____

HAB = Habilitação Literária de Base

Habilitação legalmente exigível para a admissão, não havendo lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional	**20 valores**	

EP = Experiência Profissional

Até 1 ano de exercício efetivo	**10 valores**	
De 1 a 3 anos de exercício efetivo	**14 valores**	
Entre 4 e 5 anos de exercício efetivo	**18 valores**	
Superior a 5 anos de exercício efetivo	**20 valores**	
TOTAL		**0**

Formação Profissional

Sem formação.....	**10 valores**	
Até 12 horas de formação	**12 valores**	
>= 12 horas e < 30 horas de formação.....	**16 valores**	
De 30 a 50 horas de formação.....	**18 valores**	
Mais de 50 horas de formação.....	**20 valores**	
Unicamente pontuadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o desempenho das funções. ----------		
Os certificados sem indicação da carga horária, (7 horas/dia) ----------		
Acções de formação cuja carga horária não seja obrigatória (Congressos, Seminários ou Jornadas) e outras acções da mesma natureza, serão valorizadas em 3 horas/dia.----------		
TOTAL		**0**

Avaliação de Desempenho (AD)

Neste factor será considerada a sua expressão quantitativa, através da média aritmética das pontuações obtidas nos últimos 2 biénios, sendo esta média multiplicada pelo coeficiente 4 (quatro), para efeitos de correspondência à escala de 1 a 20 valores.		
Para o caso dos candidatos não apresentarem a avaliação de desempenho, mas justifique os motivos para a não apresentação, será atribuído 1 ponto;----------		
Para quem não apresente a avaliação nem os motivos para tal, será valorado com 0 valores. ----------		
TOTAL		**0**

Classificação

AC = 0,20*HAB+0,20*FP+0,50*EP+0,10*AD = 0 (zero) a 20 (vinte) valores		**0**