

ATA NUMERO UM

Aos três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, pelas 11 horas e 30 minutos, na sala de reuniões do Conselho Diretivo do Centro de Medicina de Reabilitação da Região Centro – Rovisco Pais (CMRRC-RP), reuniu o júri do procedimento concursal comum, para o preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, com celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e reserva de recrutamento, para necessidades futuras. O júri foi constituído por deliberação do Conselho Diretivo do dia 26 de janeiro 2021, no seguimento da publicação do Despacho n.º 1079/2021, de 26 de janeiro. Estiveram presentes: -----

- O Vogal Executivo Dr. António João Teixeira Paredes, que preside; -----
- A Técnica Superior Dr.ª Joana Raquel Correia dos Santos Monteiro, primeira vogal efetiva;
- A Técnica Superior Dr.ª Idalina Maria Rodrigues de Melo Nogueira, segunda vogal efetiva;

ORDEM DE TRABALHOS

1. Funcionamento do Júri-----
2. Publicitação do concurso-----
3. Prazo de validade-----
4. Forma de apresentação de candidatura-----
5. Documentos a apresentar pelos candidatos-----
6. Prazo para apresentação de candidaturas -----
7. Perfil do posto de trabalho -----
8. Definição dos requisitos de admissão ao concurso-----
9. Elaboração e publicação da lista de admitidos e excluídos-----
10. Métodos de seleção-----
11. Classificação Final-----
12. Critérios de desempate-----
13. Lista de classificação e respectiva publicação-----
14. Informações complementares -----

1. Funcionamento do Júri: O júri reúne na presença do seu presidente e a presença das vogais efetivas; Nas faltas ou impedimentos do presidente, este será substituído pela primeira vogal; O júri será secretariado pelo Responsável do Serviço de Recursos Humanos, Dr. Mauro Silveira, que redige as atas das reuniões do júri. -----

2. Publicitação do concurso: a abertura de concurso será publicada na 2.ª série do Diário da República Eletrónico, por extrato e na página eletrónica do CMRRC-RP, disponível para consulta a partir da data da publicação no DRE. -----



3. Prazo de validade: válido pelo período de 18 meses a contar da data de homologação de classificação final pelo Conselho Diretivo do CMRRC-RP. -----

4. Forma de apresentação de candidatura: todas as candidaturas deverão ser apresentadas obrigatoriamente por correio eletrónico para spessoal@roviscopais.min-saude.pt, até às 23h59 do último dia do prazo de candidatura; o email deve conter no assunto "Concurso Técnico Superior 2021"; os documentos enumerados no ponto 5, devem ser enviados em anexo no email de candidatura; deve ser enviado um email único por candidatura. Ou por correio registado com aviso de receção endereçado ao Serviço de Recursos Humanos deste Centro de Medicina de Reabilitação da Região Centro – Rovisco Pais, sito na Quinta da Fonte Quente, Inácios 3060-673 Tocha, valendo a data aposta no registo como data de envio para efeitos de cumprimento do prazo referido no ponto -----

5. Documentos a apresentar pelos candidatos: -----
- a) Fotocópia do Certificado de Habilitações ou outro documento idóneo, legalmente certificada para o efeito. -----
 - b) Fotocópia dos Certificados ou comprovativos de ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho objeto de candidatura; -----
 - c) Comprovativo de experiência profissional e funções exercidas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a que se candidata; -----
 - d) Currículo detalhado e atualizado, datado e assinado; -----
-
6. Prazo para apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do aviso de abertura. -----

7. O perfil do posto de trabalho a concurso corresponde ao exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, de acordo com o previsto no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, que se traduz no exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. O conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar será, ainda, de acordo com o exercício de funções inerentes à profissão de Assistente Social, visando assegurar o cumprimento da missão e atribuições do Serviço Social na área da Saúde, em contexto

hospitalar, no âmbito da Medicina Física e de Reabilitação e suas especificidades. -----

8. Definição dos requisitos de admissão ao concurso: serão aceites apenas candidatos que comprovem a posse dos requisitos de admissão a concurso designadamente: -----
- a) Fotocópia de documento de identificação que comprove a detenção de nacionalidade portuguesa e de maioridade, com aposição do consentimento expresso do candidato para o efeito; -----
 - b) Certificado de registo criminal; atestado que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas; -----
 - c) Comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória; -----
 - d) É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 4 do formulário de candidatura, que reúnem os referidos requisitos. -----

9. Elaboração e publicação da lista de admitidos e excluídos: a lista de candidatos admitidos e excluídos será disponibilizada na página electrónica do CMRRC-RP, bem como respectivos motivos de exclusão, caso não surja qualquer reclamação a lista torna-se definitiva 10 dias úteis após a sua publicação. -----

10. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar serão a Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e a Entrevista profissional seleção, ou no caso de recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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 atividade os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação curricular e a Entrevista de avaliação das competências. -----

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova incide sobre conteúdos de natureza genérica e de natureza mais específica, designadamente:

- a) Lei de Bases da Saúde, Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro; -----
- b) Direitos e deveres dos utentes no Serviço Nacional de Saúde, Lei n.º 15/2014, de 21 de março, na sua redação atual e Portaria 153/2017, de 4 de maio; -----
- c) Plano Nacional de Saúde; -----



Handwritten notes in blue ink, including a checkmark and the word "debo".

- d) Funções dos Assistentes Sociais, Circular Normativa n.º 8, de 1 de maio de 2002 do Departamento de Modernização e Recursos da Saúde do Ministério da Saúde; -----
- e) Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, Lei n.º 9/89, de 2 de maio; -----
- f) Planeamento das altas hospitalares dos doentes com AVC - Intervenção dos Assistentes Sociais, Circular Normativa n.º 7/DSPCS de 28 de abril de 2004 -----
- g) Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de junho; -----
- h) Critérios de admissão na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, Portaria n.º 174/2014 de 10 de setembro; -----
- i) Bases gerais do sistema de segurança social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro. -----
- j) Organização e funcionamento da Instituição; -----
- k) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 42/2014, de 11 de julho; -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase. Este método será classificado em "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, serão avaliados os seguintes aspetos:

- a) Capacidade de expressão e fluência verbal: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- b) Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.
- c) Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.
- d) Capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa.
- e) Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização



e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz. -----

A avaliação curricular é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Visa avaliar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente as habilitações literárias, a experiência profissional e a formação profissional através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 0,20 + EP \times 0,60 + FP \times 0,20)-----
-----$$

HL – Habilitações Literárias (20%) -----

Consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação equivalente certificado pelas entidades competentes.

- a) As exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;
- b) De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores. -----

EP – Experiência Profissional (60%)-----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto: -----

- a) Sem experiência relevante para o exercício das funções – 0 valores. -----
- b) Com experiência relevante – 10 valores acrescido de: -----
 - i. Igual ou superior a 1 ano até 2 anos – 2 valores; -----
 - ii. Superior a 2 anos até 3 anos – 4 valores; -----
 - iii. Superior a 3 anos até 4 anos – 6 valores; -----
 - iv. Superior a 4 anos até 5 anos – 8 valores; -----
 - v. Mais de 5 anos – 10 valores. -----

FP – Formação Profissional (20%)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. São ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao máximo de 20 valores: -----

- a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 0 valores -----
- b) Com ações de formação relevantes – 10 valores acrescidos de: -----
 - i. Até 12 horas – 1 valor por cada ação; -----
 - ii. Mais de 12 horas até 18 horas – 2 valores por cada ação; -----
 - iii. Mais de 18 horas até 40 horas – 5 valores por cada ação; -----
 - iv. Mais de 40 horas – 10 valores por cada ação. -----

No caso de nos comprovativos de participação nas ações de formação não constar a indicação do número de horas, mas apenas o dia ou meio-dia em que decorreu, as ações

Handwritten signature and initials in blue ink.



serão consideradas como tendo a duração de 6 horas ou 3 horas, respetivamente. -----

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá uma duração máxima de 20 minutos e uma ponderação de 40% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem 20, 16, 12 e 8 valores, respetivamente. -----

Neste método de seleção, são considerados os seguintes aspetos: -----

- c) AP - Aptidão Profissional; -----
- d) NM - Nível de Motivação; -----
- e) CEC - Capacidade de Expressão e Comunicação; -----
- f) CRIEE - Capacidade de Relacionamento Interpessoal e Espírito de Equipa. -----

Na avaliação do parâmetro Aptidão Profissional (AP) são avaliadas as competências técnicas resultantes dos conhecimentos e experiência profissional anteriormente adquiridas pelo candidato e a sua adequação ao exercício da função. -----

Na avaliação do parâmetro Nível de Motivação (NM) é avaliada o interesse do candidato face ao conteúdo e exigências das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar. -----

Na avaliação do parâmetro Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) é avaliada a clareza de exposição de ideias, a capacidade de comunicação e de síntese e a sequência lógica do discurso do candidato, bem como a fluência da linguagem e a riqueza do vocabulário. -----

Na avaliação do parâmetro Capacidade de Relacionamento Interpessoal e Espírito de Equipa avalia-se a apetência dos candidatos para o trabalho em equipa ou grupo, a sua facilidade de integração e interajuda, bem como a capacidade de adaptação e relacionamento. -----

11. Classificação final (CF): -----

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às milésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (PC * 0,45) + (AP * 0,25) + (EPS * 0,30) -----$$

OU -----

$$CF = (AC * 0,60) + (EAC * 0,30) -----$$

Sendo que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

AC = Avaliação Curricular; -----
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

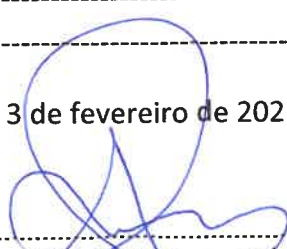
12. São motivos de exclusão do presente procedimento concursal:

- a) O incumprimento dos requisitos mencionados neste aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos;
- b) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular;
- c) A não comparência à entrevista profissional de seleção ou à entrevista de avaliação de competências;
- d) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores, na aplicação dos dois métodos de seleção, resultante do emprego da fórmula da classificação final, constante do ponto anterior. -----

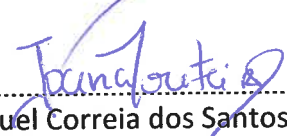
13. Lista de classificação e respetiva publicação: será ordenada de modo decrescente e disponibilizada na página eletrónica do CMRRC-RP, para os devidos efeitos legais. -----

O acima descrito foi aprovado por unanimidade, nada mais havendo a tratar, a reunião declarou-se por encerrada, pelo presidente do júri, pelas 13 horas e 30 minutos, lavrando-se para constar a presente ata que será assinada pelos presentes. -----

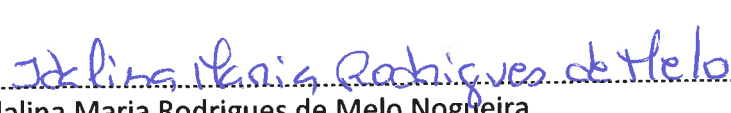
Tocha, 3 de fevereiro de 2021



António João Teixeira Paredes
(Vogal Executivo e Presidente do Júri)



Joana Raquel Correia dos Santos Monteiro
(Técnica Superior e 1.ª Vogal efetiva)



Idalina Maria Rodrigues de Melo Nogueira
(Técnica Superior e 2.ª Vogal efetiva)