

Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto

Procedimento Concursal para Técnico Superior

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte, pelas quatorze horas e trinta minutos, no gabinete do Presidente do Júri, reuniu o júri do Procedimento Concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto, aberto por Deliberação do Conselho Diretivo do Instituto de Oftalmologia Dr Gama Pinto de 18 de dezembro de 2019.-----

O júri é constituído por: -----

Presidente: Hélder Jaime Marques Duarte D'Almeida, Administrador Hospitalar do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto-----

Vogais Efetivos:

1.º Vogal Efetivo — Sónia Cláudia Pinheiro da Silva Alho Matias, Técnica Superior do Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte EPE, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos-----

2.º Vogal Efetivo — Ricardo João Saraiva de Brito, Chefe de Divisão do Serviço de Gestão de Doentes do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto -----

Vogais suplentes:

1.º Vogal Suplente Pedro Manuel Domingues Costa, Técnico Superior do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto -----

2.º Vogal Suplente — Dália Sofia Gonçalves Mota, Técnico Superior do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto-----

Estiveram presentes o presidente do Júri, o 1º vogal efetivo e o 2º vogal efetivo.-----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos. -----

1 - Elaboração do conteúdo da grelha de avaliação curricular. -----

2 – Predefinição do objeto da entrevista profissional de seleção e fixação dos parâmetros e critérios de apreciação e valoração. -----

1. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, dado o procedimento concursal ser exclusivo para trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, é adotado unicamente, um dos métodos de seleção obrigatórios indicados nas alíneas a) dos nºs 1 e 2 do artigo 36º do anexo à Lei 35/2014 de 20 de junho, ou seja, Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, consoante a situação em que se encontrem os candidatos, conforme disposto no número 2 desta ata. -----

Nos termos do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, será, ainda, adotado o método de seleção facultativo de Entrevista Profissional de Seleção. -----

2 – Consoante os casos, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: -----

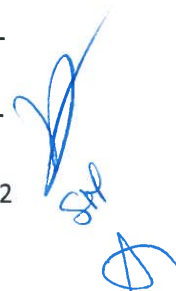
2.1 – Avaliação curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em situação de requalificação, e que se encontrem, ou se tenham por último encontrado, no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa. -----

i) Avaliação curricular – visa analisar 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.

Avaliação curricular = HL + EP + FP+AD -----

----- 4 -----

HL = Habilitações Literárias: -----



Licenciatura: 16 Valores -----

Mestrado: 18 Valores -----

Doutoramento: 20 Valores -----

EP = Experiência Profissional -----

Com mais de 15 anos de experiência na área da referência: 20 Valores. -----

Com mais de 10 e até 15 anos de experiência na área da referência: 17 Valores -----

Com mais de 5 anos e até 10 anos de experiência na área da referência: 14 Valores --

Até 05 anos de experiência na área da referência: 12 valores -----

Com experiência noutra na área ou sem experiência na área: 10 Valores: -----

FP = Formação profissional -----

O júri apenas contabilizará a formação profissional referente à área de recursos humanos.

- Sem formação: 10 valores -----

- Com uma formação: 13 valores -----

- Com duas formações: 15 valores -----

- Com três formações: 17 valores -----

Com quatro ou mais formações: 20 valores -----

AD = Avaliação de Desempenho: -----

O júri apenas contabilizará as últimas três avaliações de desempenho. Nos casos em que por razão alheia ao candidato não exista avaliação de desempenho, o Júri contabilizará as avaliações de desempenho imediatamente anteriores, caso seja feita menção dessa situação na declaração emitida pelos serviços onde pertencem.-----

Desempenho Inadequado: -----8 valores

Sem avaliação por facto não imputável ao candidato: -----12 valores

Desempenho Adequado: ----- 14 valores

Desempenho Relevante: ----- 18 valores

Desempenho Excelente: ----- 20 valores

Em caso de dúvida, ao júri reserva-se o direito de solicitar aos candidatos, todos os elementos considerados pertinentes. -----

ii) Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

EPS - Entrevista Profissional de Seleção: -----

O júri avaliará os seguintes parâmetros na Entrevista Profissional de Seleção, de acordo com o estipulado na alínea a) do nº 1 do Artigo 6º e do nº 5 do artº 9º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril. -----

-
- a) Experiência profissional -----
 - b) Aspetos comportamentais, que se subdividem em Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal -----
-

Os parâmetros da EPS estão explicitados e serão valorados com base na grelha que se anexa aos quais serão atribuídas as seguintes menções: -----

Insuficiente: 4 Valores -----

Reduzido: 8 Valores -----

Suficiente: 12 Valores -----

Bom: 16 Valores -----

Elevado: 20 Valores -----

No parâmetro a) a ponderação será de 60% e o valor do parâmetro b), que resultará da soma dos sub-parâmetros em que se divide, sendo que cada um terá a mesma ponderação nos aspetos profissionais, terá a ponderação de 40%. -----

O total da valorização da EPS resulta da média da soma dos dois parâmetros e aplicando-se-lhe a as menções acima discriminadas. -----

2.2. – Prova de conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os restantes candidatos: -----

i) Prova de conhecimentos - visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função. -----

ii) Entrevista profissional de seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Na Entrevista Profissional de Seleção o júri aplicará os parâmetros já enunciados no ponto 2.1 ii. -----

Prova de conhecimento: A prova de conhecimentos, com possibilidade de consulta de legislação e a duração total de 90 minutos, consistirá numa prova escrita sobre conhecimentos gerais e conhecimentos relativos à área específica de recrutamento. ---

a) A primeira parte da prova, valorada com 7,5 é de resposta múltipla, com quatro opções, sendo que: -----

- Cada resposta certa é valorada com 0,5 valores;-----
 - Cada resposta errada desconta 0,15 valores;-----
 - Cada resposta não respondida não é valorada.-----
-
-

b) A segunda parte da prova consta de duas (2) questões de desenvolvimento sumário, cotadas com 5 valores cada. -----

c) A terceira parte da prova consistirá na resolução de um caso prático, que será cotada com 2,5 valores. -----

As questões de desenvolvimento serão apreciadas segundo quatro parâmetros, valorados em 5 valores cada e com a mesma ponderação: -----

b.1) Correção Gramatical e linguagem -----

b.2) Desenvolvimento e raciocínio -----

b.3) Clareza e objetividade -----

b.4) Conhecimentos demonstrados -----

O caso prático deve demonstrar o raciocínio que o candidato utilizou para a solução apresentada, demonstrando conhecer os conceitos teóricos e/ou legais na questão concreta. -----

Durante a realização da prova os candidatos não podem comunicar entre si ou com outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. -----

A violação do disposto no número anterior implica a imediata exclusão dos candidatos. -----

A prova de conhecimentos incidirá sobre a legislação e bibliografia publicadas em anexo ao aviso de abertura. -----

Valoração dos métodos de seleção: -----

Os métodos de seleção são valorados: -----

a) Prova de conhecimentos - é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

b) Avaliação curricular – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas; -----

c) Entrevista profissional de seleção – é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Os métodos de seleção indicados terão a seguinte classificação final:-----



a) Na situação prevista no número 2.1 da presente Ata: -----

Classificação final = 70% x (AC) + 30% x (EPS)

b) Para os candidatos nas situações descritas no número 2.2 da presente Ata:-----

Classificação final = 70% x (PC) + 30% x (EPS)

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião cerca das dezassete horas e para que conste, lavrou-se a presente ata que vai ser lida e assinada pelo júri.-----

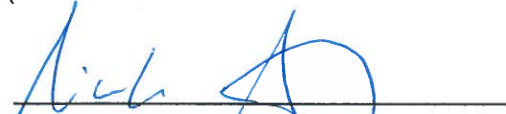
O Júri



(Hélder Jaime Marques Duarte D'Almeida)



(Sónia Cláudia Pinheiro da Silva Alho Matias)



(Ricardo João Saraiva de Brito)

