

[Handwritten signature]

ATA NÚMERO UM

Ao terceiro dia do mês de Fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu no Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa, adiante designado CHPL, sito na Avenida do Brasil, 53, 1749-002 Lisboa, o Júri do procedimento concursal nos moldes de celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo certo com prazo máximo de seis meses não renovável e de contratos de trabalho a termo resolutivo incerto para substituição temporária de Assistentes Operacionais ausentes. A reunião teve como objectivo definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de selecção, ao abrigo do artigo 172 do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto (Estatuto do SNS), relativo ao regime excepcional de contratação.

Estiveram presentes na qualidade de Júri:

Presidente: Paulo Fernando Lima Rocha, Enfermeiro Especialista em funções de Gestão, do mapa de pessoal do CHPL;

1ª Vogal Efetiva: Sílvia Cristina Guerreiro Lourenço, Enfermeira, do mapa de pessoal do CHPL;

2ª Vogal Efetiva: Arlete Conceição Barata de Almeida Marques, Enfermeira Especialista, do mapa de pessoal do CHPL.

A Ordem de Trabalhos incidu nos seguintes aspetos:

- a) Tramitação do procedimento concursal;
- b) Elementos documentais a integrar o procedimento concursal;
- c) Fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação e fórmula classificativa dos métodos de seleção utilizados.

1 - O júri decidiu que os candidatos deverão submeter a sua candidatura e os documentos legalmente exigidos para o recrutamento, preferencialmente em suporte eletrónico, com prova de envio até às vinte e quatro horas (24h) do dia de termo de entrega das candidaturas, preenchendo o formulário tipo disponibilizado no site do CHPL. Se não for possível, os documentos deverão ser entregues por correio registado com aviso de receção até ao termo do prazo de candidaturas, sob pena de exclusão do procedimento.

2 - A tramitação deste procedimento concursal observa, em matérias relativas à publicitação de procedimento concursal, prazos, forma de apresentação de candidatura, notificações e utilização de meios eletrónicos, considerando o artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 1254/2019, de 30 de Abril, revogado pelo Artigo 44.º do/a Portaria n.º 233/2022 – Diário da República n.º 75/2022, Série I de 2022-09-09, em vigor a partir de 2022-10-01, na sua redação atual, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, bem como o artigo 6º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, optou-se por aplicar os seguintes métodos de seleção consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica para os restantes candidatos: os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de selecção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

c) Prova de Conhecimentos (PC), que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função e reveste a natureza teórica assumindo esta a forma escrita;

d) Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências.

2.1 – Na avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto

de trabalho, nomeadamente, as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e avaliação de desempenho.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas. Este método de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que venham a obter uma valoração inferior a 9,5 valores, significando não lhes será aplicado o método de seleção seguinte.

3 - A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências conceptuais, técnicas e motivacionais, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A entrevista, com duração de cerca de trinta minutos, é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

4 - Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática e teórica assumindo esta a forma escrita, com duração de sessenta minutos.

4.1 - A Prova de Conhecimentos consistirá na resposta a questões escritas relacionadas com conhecimentos profissionais e as competências gerais e

técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A - Atitude perante uma situação concreta: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorado até ao máximo de 12 valores;

B - Aptidão e qualidade na escrita e utilização gramatical: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que descreve correctamente a tarefa, valorado até ao máximo de 8 valores;

4. 2 - A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

5 - Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

5.1 - A Avaliação Psicológica é valorada numa única última fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6 — Lista de classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média ponderada da classificação obtida em cada método de seleção e será elaborada de acordo com as fórmulas para os dois métodos de selecção aplicados.

6.1 — Aos candidatos que sejam aplicados os métodos de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será aplicada a fórmula: $(2 \times (EAC) + AC) / 3$.

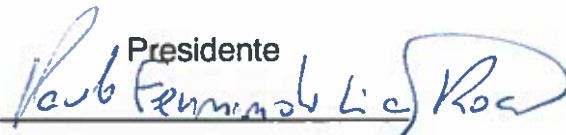
6.2 — Aos candidatos que sejam aplicados os métodos de Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), será aplicada a fórmula: $(PC + AC) / 2$.

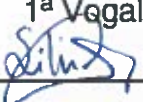
6.3 — Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

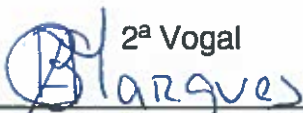
7 — Critérios de desempate: Em casos de igualdade de valoração na classificação final, será aplicado o disposto no artigo 27º da Portaria no 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes: maior habilitação académica, maior tempo de trabalho no CHPL, maior tempo de trabalho na área da saúde.

8 - Os critérios de apreciação dos métodos de seleção utilizados, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, integram a ata número um, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Nada mais havendo a tratar e para constar se lavrou a presente Ata, que depois de lida e considerada conforme, é assinada pelos presentes.

Presidente

(Paulo Fernando Lima Rocha)

1ª Vogal

(Sílvia Cristina Guerreiro Lourenço)

2ª Vogal

(Arlete Conceição Barata de Almeida Marques)

Handwritten mark or signature in the top left corner.

Main body of faint, illegible text, possibly a list or a series of entries.

