Procedimento concursal comum, destinado ao preenchimento do cargo de Diretor de Serviços da Unidade Operacional de Intervenção em Comportamentos Aditivos e Dependências, cargo de direção intermédia de 1.º grau.

ATA NÚMERO UM

-----Aos sete dias de junho de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Direção Regional de Saúde, sito à Rua 31 de janeiro, n.º 54 e55, 9054-511, Funchal pelas 12 horas, reuniu o júri do procedimento concursal, nomeado para o efeito, estando presentes o Dr. Herberto Rúben Câmara Teixeira de Jesus, Diretor Regional da Saúde, a Prof.ª Doutora Bruna Raquel Figueira Ornelas Gouveia, Subdiretora Regional da Saúde, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos, e o Eng.º João Paulo Correia Figueira César, Diretor da Direção de Sistemas de Informação, do IASAÚDE, IP-RAM, a fim de elaborar o aviso de abertura, bem como fixar os critérios de apreciação e valoração da avaliação curricular e da entrevista pública, tendo decidido por unanimidade o seguinte:----------

-----Utilizar como métodos de seleção a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, nos termos do n.º 1, do art.º 4.º-A, do Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, na redação atual, que adapta à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro. -----

-----Os candidatos devem possuir os requisitos formais de provimento previstos nos termos do n.º 1, do artigo 3.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, na redação atual, nomeadamente:----------

-----a) Ser trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado; ----------

-----b) Deter 6 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categoria para cujo exercício ou provimento seria exigível uma licenciatura;----------

-----c) Licenciatura em Psicologia – Ramo de Psicoterapia e Aconselhamento; ----------

-----d) Deter a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de chefia, coordenação e controlo; ----------

-----e) Deter experiência e conhecimentos profissionais comprovados na área de atuação da Unidade Operacional de Intervenção em Comportamentos Aditivos e Dependências. ----------

-----A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação de cada candidato(a), designadamente a sua habilitação académica, curso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas. ----------

-----Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: ----------

-----Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), e Experiência Profissional (EP). ----------

-----A avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: AC=[(HAx30%)+(EPx40%)], sendo que:----------

-----1. Habilitação Académica (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com o perfil exigido, nomeadamente licenciatura na área da Psicologia, de acordo com o mapa de pessoal da DRS, e os seguintes níveis e respetivas pontuações: ----------

-----1.1 – Doutoramento na área da Psicologia – 20 valores; ----------

-----1.2 – Mestrado ou Licenciatura na área da Psicologia– 18 valores. ----------

-----2 – Formação Profissional (FP) – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com área a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: ----------

----- 2.1 – Sem ações de formação ou com ações de formação em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores; ----------

Rua 31 de Janeiro, n.ºs 54 e 55 | 9054-511 Funchal | T. +351 291 145 050
www.madeira.gov.pt/drs | drs@madeira.gov.pt | NIF: 600 086 623

Mod. DRS 007 01

—— 2.2 – Com ações em áreas relevantes/relacionadas com o cargo posto a concurso até 28h – 14 valores aos quais acresce 0.25 valores por cada participação em seminários, congressos, jornadas e Workshops; 1 valor por cada ação de duração igual a 50 horas e 1,50 valores por cada ação de formação de duração superior a 50 horas, até ao máximo de 20 valores. ——————————————————————

—— 3 – Experiência Profissional (EP) – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso sendo contabilizado como tempo a experiência profissional correspondente ao desenvolvimento e funções como Técnico Superior e Dirigente, que se encontre devidamente comprovado, tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelo serviços onde o/a candidato/a exerceu funções.——

—— 3.1 – O trabalho desenvolvido é relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções na carreira como Técnico Superior, contabilizado à data da entrega das candidaturas, de acordo com o seguinte critério: ——————

—— Experiência mínima de 6 anos: 11 (onze) valores; ——————————————————————————

—— Experiência > 6 anos a ≤ 10 anos: 12 (doze) valores;——————————————————————————

—— Experiência > 10 anos: 15 (quinze) valores. ——————————————————————————

—— Experiência em cargo Dirigente relacionado com a área da Psicologia inferior a 3 anos – 2 (dois) valores, acrescendo 2 (dois) valores por cada módulo de 3 anos como dirigente, até ao limite de 20 (vinte) valores. ——————————————————————

—— A Entrevista Pública (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, via obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a. A classificação será apurada mediante cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com o arredondamento as centésimas.——

—— 1 – Motivação profissional (MP) – avalia o interesse e a vocação do/a candidato/a relativamente às funções a desempenhar. ————

—— 2 – Sentido crítico (SC) relativo à função de Dirigente – avalia os pontos fortes e pontos fracos, constrangimentos que o exercício do cargo enfrenta, avaliação da experiência profissional até à data; como perspetiva a gestão da unidade orgânica a cujo cargo se candidata e como se relaciona com a sua experiência passada.——————————————————————————————————————

—— 3 – Capacidade de expressão verbal (CEV) – traduzida na fluência da linguagem, no rigor da terminologia utilizada e no poder de síntese.——

—— 4 – Conhecimento da atividade (CA), na área da Psicologia é analisado o conhecimento do/a candidato/a relativamente ás atividades no âmbito da Psicologia, com especial incidência em todas as vertentes da atividade. ——————————————————————

—— Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha: ——————————————————————

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores
Motivação profissional (MP)					
Sentido Crítico (SC)					
Capacidade expressão Verbal (CEV)					
Experiência profissional (EP)					

—— Em que: ——

—— **Motivação (M)** – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, fazendo-se a distribuição pelos seguintes níveis: ——————————————————————

Rua 31 de Janeiro, n.os 54 e 55 | 9054-511 Funchal | T. +351 291 145 050
www.madeira.gov.pt/drs | drs@madeira.gov.pt | NIF: 600 086 623

------- Elevado – 17 a 20 valores – Quando evidência elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;----------

------ Bom – 13 a 16 valores – Quando evidência muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;----------

------ Suficiente – 9 a 12 valores – Quando evidência suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; ----------

------ Reduzido – 5 a 8 valores – Quando evidência reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; ----------

------ Insuficiente – 1 a 4 valores – Quando evidência insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; ----------

------ **Sentido Critico (SC)** – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas distribuídos pelos seguintes níveis:----------

------ Elevado – 17 a 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções; ----------

------ Bom – 13 a 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções; ----------

------ Suficiente – 9 a 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;----------

------ Reduzido – 5 a 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar; ----------

------ Insuficiente – 1 a 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.----------

------ **Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)** – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento: ----------

------ Elevado – 17 a 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;----------

------ Bom – 13 a 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica; ----------

------ Suficiente – 9 a 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construções de frases; ----------

------ Reduzido – 5 a 8 valores – limitada expressão oral e pouco clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;----------

------ Insuficiente – 1 a 4 valores – Muito limitada expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara, utilizando vocabulário pouco rico.----------

----- **Experiência profissional (EP)** – Enquadramento do candidato, nos níveis abaixo, com vista a avaliar a experiência profissional, e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito à contratação; ----------

----- Elevada – 17 a 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada

Rua 31 de Janeiro, n.os 54 e 55 | 9054-511 Funchal | T. +351 291 145 050
www.madeira.gov.pt/drs | drs@madeira.gov.pt | NIF: 600 086 623

com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;----------

-----Boa – 13 a 16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com os bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;---

----- Suficiente – 9 a 12 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;----------

----- Reduzida – 5 a 8 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;----------

----- Insuficiente – 1 a 4 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.----------

----- A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da seguinte fórmula: ----------

----- EP= (P+SC+CEV+EP)/4----------

----- Para efeitos de Avaliação Final (AF), o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: ----------

------ AF=[(ACx40%)+(EPx60%)].----------

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.----------

O Presidente

Dr. Herberto Rúben Câmara Teixeira de Jesus

Diretor Regional da Saúde

A Vogal efetiva

Prof.ª Doutora Bruna Raquel Figueira Ornelas Gouveia

Subdiretora Regional da Saúde

Rua 31 de Janeiro, n.ºs 54 e 55 | 9054-511 Funchal | T. +351 291 145 050
www.madeira.gov.pt/drs | drs@madeira.gov.pt | NIF: 600 086 623

O Vogal efetivo

Eng.º João Paulo Correio Figueira César

Diretor da Direção de Sistemas de Informação, do IASAÚDE, IP-RAM

Rua 31 de Janeiro, n.ºs 54 e 55 | 9054-511 Funchal | T. +351 291 145 050
www.madeira.gov.pt/drs | drs@madeira.gov.pt | NIF: 600 086 623