

Aviso

Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de 10 postos de trabalho do mapa de pessoal do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, na categoria de Assistente Operacional, na carreira de Assistente Operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 30.º e artigo 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o Decreto-Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro, na sua atual redação; o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, e o Despacho n.º 1079/2021, no Diário da República n.º 17/2021, 2.ª Série, de 26 de janeiro, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, datada de 29 de janeiro de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 10 postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar.

2. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

3. Nos termos do disposto no Despacho n.º 373/2000, publicado no Diário da República, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março, faz-se constar a seguinte menção: “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, evidenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

4. Legislação aplicável: O presente procedimento concursal rege-se pelos seguintes diplomas legais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro, na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; Despacho n.º 1079/2021, no Diário da República n.º 17/2021, 2.ª Série, de 26 de janeiro, e Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

5. Local de Trabalho: As funções serão exercidas nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, sito na avenida Dr. Nunes da Silva, 3880-113 Ovar.

6. Âmbito do recrutamento: Podem ser opositores, os trabalhadores detentores de uma relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo constituída com o Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, bem como quaisquer outros trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos gerais e especiais exigidos para a integração na correspondente carreira.

7. Forma do contrato de trabalho: O presente procedimento concursal destina-se à ocupação de 10 (dez) postos de trabalho do mapa de pessoal do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos constantes do artigo 40.º e seguintes da LTFP.

8. Fundamentos para a abertura do procedimento concursal comum: O presente procedimento concursal é aberto ao abrigo do regime excecional de constituição de relações jurídicas de emprego

sem termo ou por tempo indeterminado nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo o setor público empresarial do Ministério da Saúde, para a prestação direta de cuidados de saúde e para a prestação de serviços de suporte, consagrado pelo Decreto-Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro, recentemente alterado pelo Decreto-Lei n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro, conjugado com o Despacho n.º 1079/2021, no Diário da República n.º 17/2021, 2.ª Série, de 26 de janeiro.

9. Caracterização dos postos de trabalho e das funções a desempenhar: Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções correspondentes à categoria de Assistente Operacional, tal como descritas no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), a que corresponde grau 1 de complexidade funcional:

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

10. Modalidade de horário de trabalho: A modalidade de horário de trabalho a praticar corresponderá à que estiver em vigor no serviço onde o trabalhador irá prestar funções.

11. Habilitações literárias exigidas: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para a carreira de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória) nos termos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição por nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12. Posição remuneratória: A remuneração base mensal é de 665,00 euros, correspondente à 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional e ao nível remuneratório 4 da tabela remuneratória única, nos termos da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, conjugado com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, e Decreto-Lei n.º 10/2021, de 1 de fevereiro. Caso a posição e/ou nível remuneratório já detidos pelo trabalhador seja superior à posição de referência, será aquela a considerada, dentro dos limites e condicionalismos impostos pela Lei do Orçamento de Estado.

13. Requisitos obrigatórios de admissão relativos ao trabalhador

13.1 Ser detentor dos requisitos cumulativos enunciados no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

13.2 Possuir as habilitações literárias constantes do ponto 11 do presente aviso.

14. Requisitos preferenciais de admissão relativos ao trabalhador:

- a) Experiência profissional na área de atuação hospitalar;
- b) Titular de Curso profissional de Técnico Auxiliar de Saúde.

15. Impedimentos de admissão: Impedimentos de admissão: não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do HFZ-Ovar, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

16. Prazo e forma de apresentação das candidaturas

16.1 Prazo: Dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso, por extrato, na II Série do Diário da República, sendo igualmente publicado na BEP e na página eletrónica do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, disponível em www.hovar.min-saude.pt

16.2 Forma: As candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, alojado na página eletrónica do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, disponível em www.hovar.min-saude.pt, até às 24h00 horas do último dia do prazo para apresentação das candidaturas, pela seguinte forma: por via eletrónica, para o endereço recrutamento.AO@hovar.min-saude.pt

16.3 No formulário de candidatura são de preenchimento obrigatório: a identificação do procedimento concursal objeto de candidatura; a caracterização do posto de trabalho; a identificação do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, telefone, endereço eletrónico, habilitações académicas e profissionais).

16.4 Com a candidatura devem ser entregues os seguintes documentos:

- a) Cópia digitalizada e legível do Certificado de Habilitações;
- b) Cópia digitalizada dos documentos comprovativos das ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho objeto de candidatura;
- c) Cópia digitalizada do Curso profissional de Técnico Auxiliar de Saúde (quando aplicável);
- d) Comprovativo de experiência profissional e funções exercidas diretamente relacionadas com o posto de trabalho;
- e) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado;
- f) No caso de ser detentor já de uma relação jurídica de emprego público previamente constituída, declaração passada pelo órgão ou serviço onde exerce funções da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público detida, carreira e categoria de que seja titular e atividade que executa;
- g) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

16.5 Assiste ao júri o direito de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos complementares, comprovativos das suas declarações.

16.6 A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, determina a exclusão do mesmo do procedimento concursal nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

17. Métodos de Seleção: Os métodos de seleção são os definidos nos termos do disposto do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os n.º 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

17.1 Aos candidatos com vínculo em funções públicas que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.

17.2 Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar.

17.3 Os candidatos que, estando em condição de serem avaliados por Avaliação Curricular (AC) e entrevista de Avaliação de Competências (EAC) pretendam ser avaliados por Prova Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica, deverão declarar a sua intenção por escrito.

18. Utilização faseada dos métodos de seleção: Atendendo razões de celeridade no provimento do posto de trabalho do procedimento em causa, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham uma

classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou que faltem ao método de seleção.

19. Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

19.1 Na Avaliação Curricular (AC) são considerados e ponderados os seguintes parâmetros: *Habilitação académica de base* (HA); *Formação profissional* (FP) e *Experiência profissional* (EP) - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

19.2 A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

19.3 A nota final da Avaliação Curricular (AC) é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 40\% + EP \times 40\%$$

20. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

20.1 A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o seguinte perfil de competências: **Competências Técnicas:** Orientação para a Segurança; Otimização de Recursos; Conhecimentos e Experiência. **Competências Pessoais:** Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Adaptação e Melhoria Contínua; Trabalho de Equipa e Cooperação.

20.2 O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos de elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

21. Prova de Conhecimentos (PC): A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar.

21.1 A Prova de Conhecimentos (PC) é de realização individual, em suporte de papel e reveste a forma escrita, sendo constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos (90 minutos) e tolerância de 10 minutos.

21.2 Durante a realização da Prova de Conhecimentos não será permitida a consulta de bibliografia nem de legislação anotada, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico ou computadorizado. Será apenas permitida a consulta a legislação não anotada.

21.3 Os candidatos que se apresentem à Prova de Conhecimentos (PC) devem ser portadores de bilhete de identidade/cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação e ainda máscara de proteção individual.

21.4 A Prova de Conhecimentos (PC) versará sobre as seguintes matérias:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública;
- Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual - Regulamento do Procedimento Concursal;
- Decreto-lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro, na sua atual redação - Princípios e regras aplicáveis às unidades de saúde que integram o Serviço Nacional de Saúde (SNS);
- Norma n.º 29/2012, de 29 de dezembro da DGS - Precauções Básicas do Controlo da Infeção (PCBI), atualizada em 31/10/2013.

21.5 A ponderação da Prova de Conhecimentos é de 30%.

22. Avaliação Psicológica: A Avaliação Psicológica (AP) comporta uma só fase, 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 tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

22.1 A Avaliação Psicológica (AP) 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.

22.2 A ponderação da Avaliação Psicológica (AP) para valoração final é de 25%.

23. Entrevista Profissional de Seleção: A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) destina-se a 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.

23.1 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

23.2 Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os seguintes itens: motivação; planeamento e organização; responsabilidade e compromisso com o serviço; qualidade da experiência profissional. Cada um dos itens será avaliado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

23.3 A ponderação da Entrevista Profissional de Seleção é de 45%.

24. A valoração nos métodos anteriormente referidos será traduzida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = AC \times 30\% + EAC \times 25\% + EPS \times 45\%$$

$$CF = PC \times 30\% + AP \times 25\% + EPS \times 45\%$$

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Competências.

25. Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração final e para efeitos de ordenação, serão utilizados os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na sua atual redação, e, subsidiariamente, os seguintes critérios de desempate pela seguinte ordem:

- a) Ter contrato de trabalho em funções públicas a termo certo, à data da candidatura ao presente procedimento concursal;
- b) Ser detentor de um Curso de Técnico Auxiliar de Saúde;
- c) Experiência profissional comprovada em meio hospitalar;
- d) Residência na área do município de Ovar.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

26. Critérios que conduzem à exclusão do presente procedimento:

- a) Que apresentem a candidatura fora do prazo estipulado para o efeito;
- b) Que até à data limite para apresentação das candidaturas não declarem reunir os que requisitos no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas, aprovada em anexo à

Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 84/2015, de 7 de agosto e 18/2016 de 20 de junho.

- c) Que até à data da candidatura não comprovem o grau habilitacional exigido;
- d) Que não apresentem candidatura através de via eletrónica, para o endereço recrutamento.AO@hovar.min-saude.pt

27. Publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar

27.1 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar e na sua página eletrónica, disponível em www.hovar.min-saude.pt

27.2 Dada a natureza urgente do procedimento concursal, da aplicação de cada método de seleção não cabe a realização de audiência de interessados.

28. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, por correio eletrónico.

29. Proposta de lista de ordenação final

29.1 A lista de classificação final dos candidatos é publicada na página eletrónica do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, disponível em www.hovar.min-saude.pt, após aplicação dos métodos de seleção.

29.2 Os candidatos aprovados, bem como os excluídos, são notificados da proposta de lista de ordenação final, por correio eletrónico, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

29.3 As alegações dos candidatos são apresentadas por correio eletrónico.

30. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas por escrito.

31. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo e na respetiva página eletrónica disponível em www.hovar.min-saude.pt, sendo notificada aos candidatos por correio eletrónico.

32. Endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação:

32.1 O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos é o constante do formulário de candidatura.

32.2 O endereço eletrónico a considerar para efeitos de apresentação das alegações por parte dos candidatos é o seguinte: recrutamento.AO@hovar.min-saude.pt

33. Composição e identificação do júri:

Presidente do júri - Mariana Pinto Fragateiro, vogal executiva com funções de enfermeira diretora do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar;

1.º Vogal efetivo - Maria Emília Castro Oliveira Correia, com a categoria de enfermeira gestora, da carreira especial de enfermagem, pertencente ao Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar;

2.º Vogal efetivo - Maria José dos Santos Correia, com a categoria de enfermeira gestora, da carreira especial de enfermagem, pertencente ao Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar;

1.º Vogal suplente - Ludovina Santos Cruz Santiago, com a categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, pertencente ao Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar;

2.º Vogal suplente - Susana Gomes Pinto, com a categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, pertencente ao Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar.

Ovar, 5 de fevereiro de 2021,

O Presidente do Conselho Diretivo,