



----- ATA N.º 1 -----

Ao décimo terceiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu, nas instalações da Sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E., síta na Avenida Rainha D. Amélia, s/n, 6301-858 Guarda, o Júri do Processo de Reserva de Recrutamento com vista ao preenchimento de postos de trabalho, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E., para exercício de funções correspondentes à categoria de Assistente Técnico - Área de Aprovisionamento e Logística, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho e demais legislação complementar, dependente de autorização do membro do Governo competente, nos termos do Despacho n.º 12083/2011, de 15 de setembro, dos Ministros das Finanças e da Saúde, na carreira e categoria de Assistente Técnico - Área de Aprovisionamento e Logística, cujo aviso aguarda publicação.

O Júri do procedimento, nomeado por deliberação do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E. de sete de junho de dois mil e vinte e três, constante da ata n.º 23/2023, constituído por Dra. Suzana Filipa Martins Valbom, Responsável pela área de Gestão Patrimonial/Técnica Superior do Serviço de Compras, Logística e Património, na qualidade de Presidente do Júri, Dra. Anabela Garcia Guerra, Técnica Superior do Serviço de Compras, Logística e Património, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva e Dra. Maria Manuela Cardoso Almeida Fernandes, Responsável pela área de Gestão Hoteleira/Técnica Superior do Serviço de Compras, Logística e Património, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, todos em exercício de funções na Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E., reuniu com o objetivo de definir os critérios que presidirão à seleção dos candidatos, bem como definir a grelha classificativa dos métodos a utilizar e a respetiva valoração final, que constam anexas à presente ata e que dela fazem parte integrante. -----

Assim, e verificada a existência de quórum, a presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos agendados, tendo deliberado o seguinte: -----

O Júri deliberou preliminarmente que serão excluídos todos os candidatos que não apresentem os requisitos de admissão exigidos no Aviso de Abertura do procedimento concursal. -----

Classificação Final (CF): -----

A valoração da *Classificação Final* obtém-se através da aplicação dos critérios de seleção *Avaliação Curricular (AC)* e *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)*. -----

A ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando os fatores *Avaliação Curricular (AC)* e *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)*, e resulta da aplicação da seguinte fórmula: ----- CF = (4 x AC + 6 x EAC) /10 -----

1. Avaliação Curricular (AC): -----

A valoração da *Avaliação Curricular (AC)* é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com



valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

A classificação da Avaliação Curricular (AC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (1,25 \times HA + 5 \times EP + 2 \times FP + 1,75 \times CI) / 10$$

Sendo AC = Avaliação Curricular; HA = Habilidades Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e CI = Conhecimentos de Informática.

A fórmula acima expressa, será operacionalizada da seguinte forma:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) - até 20 Valores	
Licenciatura	20 Valores
Ensino secundário completo	18 Valores
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, nomeadamente funções nas áreas de gestão de Compras, Logística, Patrimonial e Hoteleira, sujeitos ao regime do Código dos Contratos Públicos na área hospitalar) - até 20 Valores	
≥ 2 anos	20 Valores
≥ 1 ano	15 Valores
Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano	10 Valores
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, nomeadamente formação em contratação pública, gestão de stocks, gestão patrimonial e gestão hoteleira) - até 20 Valores	
Ações de formação profissional superior a 101 horas	20 Valores
Ações de formação profissional de 51 até 100 horas	18 Valores
Ações de formação profissional de 21 até 50 horas	16 Valores
Ações de formação profissional de 1 até 20 horas	14 Valores
Sem formação profissional	10 Valores
CONHECIMENTOS INFORMÁTICOS (CI) - até 20 Valores	
Domínio de ferramentas informáticas, nomeadamente Microsoft Word™, Excel™ e Outlook™, Plataformas de Compras Públicas, Sistemas de Gestão de Stocks, devidamente comprovado	20 Valores
Domínio de ferramentas informáticas, nomeadamente Microsoft Word™, Excel™ e Outlook™, devidamente comprovado	18 Valores

O Júri do procedimento deliberou relativamente ao fator *Habilidades Académicas (HA)* que a formação profissional deve ser em área relevante para o exercício de funções acometidas ao Serviço de Compras, Logística e Património, nomeadamente em área de Aprovisionamento, Logística, Compras Públicas, Gestão de Stocks, Patrimonial e Hoteleira, devidamente comprovada ou certificada, sendo pontuado até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

O Júri do procedimento deliberou relativamente ao fator *Experiência Profissional (EP)* ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nomeadamente na área de Aprovisionamento, Logística, Compras Públicas, Gestão de Stocks, Patrimonial e Hoteleira pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada através de declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce(u) funções, ou outros documentos comprovativos, considerando para o efeito o número de anos completos de tempo de serviço, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores.

Na avaliação do fator *Formação Profissional (FP)* o Júri deliberou considerar apenas a formação na área de referência, nomeadamente em contratação pública, gestão de stocks, gestão patrimonial e gestão hoteleira devidamente certificada ou comprovada. No caso de algum documento comprovativo não indicar o n.º total de horas de duração, cada dia será contabilizado como tendo (7) sete horas, sendo pontuado até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

Na avaliação do fator *Conhecimentos Informáticos (CI)* o Júri deliberou considerar apenas a formação na área de referência, nomeadamente em áreas de domínio de ferramentas informáticas designadamente Microsoft Word™, Excel™ e Outlook™, Plataformas de Compras Públicas, Sistemas de Gestão de Stocks, devidamente certificada ou comprovada. No caso de algum documento comprovativo não indicar o n.º total de horas de duração, sendo pontuado até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais corresponde respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: -----

$$EAC = (QEPCR + CC + RI + MP)/4$$

Sendo: EAC - Entrevista de Avaliação de Competências, QEPCR - Qualidade da Experiência Profissional/Competências Relacionadas, CC - Capacidade de Comunicação, RI - Relacionamento Interpessoal, MP - Motivação Profissional. -----



QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEPCR) - até 20 Valores -----

Nível 1: Elevado

Evidencia conhecimentos profundos da função a desempenhar permitindo antever uma excelente capacidade de adaptação ao trabalho.

20 Valores

Nível 2: Bom

Evidencia conhecimentos significativos da função a desempenhar permitindo antever uma boa capacidade de adaptação ao trabalho.

16 Valores

Nível 3: Suficiente

Evidencia alguns conhecimentos da função a desempenhar permitindo antever uma razoável capacidade de adaptação ao trabalho.

12 Valores

Nível 4: Reduzido

Evidencia conhecimentos reduzidos da função a desempenhar antevendo-se fraca capacidade para o exercício da função.

8 Valores

Nível 5: Insuficiente

Ausência de conhecimentos relativos à função a desempenhar.

4 Valores

CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO (CC) - até 20 Valores -----

Nível 1: Elevado

Evidencia desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível

20 Valores

Nível 2: Bom

Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e comunicação de bom nível

16 Valores

Nível 3: Suficiente

Revela razoável capacidade de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável

12 Valores

Nível 4: Reduzido

Evidencia pouca capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente

8 Valores

Nível 5: Insuficiente

Capacidade de comunicação insuficiente manifestando dificuldade na expressão de ideias

4 Valores

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) - até 20 Valores -----

Nível 1: Elevado

Evidencia excelente capacidade para o trabalho em equipa e manifesta ótima aptidão para a resolução de conflitos

20 Valores

Nível 2: Bom

Apresenta grande capacidade para o trabalho em equipa e revela forte aptidão para a resolução de conflitos

16 Valores

Nível 3: Suficiente

Revela boa capacidade para o trabalho em equipa e mediana aptidão para a resolução de conflitos

12 Valores

Nível 4: Reduzido

Revela pouca capacidade para o trabalho em equipa e escassa aptidão para a resolução de conflitos

8 Valores

Nível 5: Insuficiente

Demonstra inaptidão para o trabalho em equipa e resolução de conflitos.

4 Valores

MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (MP) - até 20 Valores -----

Nível de interesse, motivação, dinamismo e investimento profissional

Nível 1: Elevado

Interesse, motivação, dinamismo e actualização profissional a nível muito bom

20 Valores



Nível 2: Bom Interesse e motivação de grau bom para o exercício da função	16 Valores
Nível 3: Suficiente Interesse e motivação de nível bom para o exercício da função demonstrando contudo pouco dinamismo	12 Valores
Nível 4: Reduzido Pouco interesse e motivação, demonstração de passividade	8 Valores
Nível 5: Insuficiente Desinteresse e apatia para o exercício da função	4 Valores

O Júri deliberou ainda que na *Qualidade da Experiência Profissional (QEPCR)* será considerado o nível de competências relacionadas com a função a desempenhar e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre.

Na *Capacidade de Comunicação (CC)*, será avaliado, através da expressão oral, o modo como são desenvolvidas as ideias e verbalizado o pensamento.

No *Relacionamento Interpessoal (RI)* será avaliada a capacidade para interagir com pessoas de diferentes características e em contextos sócio -profissionais distintos, revelando uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos ou reais.

Na *Motivação Profissional (MP)* será avaliada o nível de interesse, motivação, dinamismo e investimento profissional demonstrado.

Mais deliberou o Júri que a *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* terá uma duração que não pode exceder 15 (quinze) minutos.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não justificado, ao método *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)*, independentemente da pontuação obtida na *Avaliação Curricular (AC)*.

Serão ainda excluídos os candidatos que obtiverem pontuação inferior a 9,5 valores na *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)*.

3. Critérios de Ordenação Preferencial:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial:

a) O maior número de anos de exercício de funções em departamentos/serviços de compras sujeitos ao regime do CCP.

b) Em função da valoração obtida no segundo método de avaliação utilizado;

c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método avaliação curricular, quando outra forma de desempate não seja fixada na publicitação do procedimento.

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, aplicar-se-á como critério de desempate a ordem de entrada das candidaturas na Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E.

Em situações não previstas na presente Ata, o Júri decidirá casuisticamente, no integral

respeito pela legalidade e igualdade. -----

As atas referentes ao presente procedimento serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----

A lista de admitidos e excluídos e a lista de classificação final, além de notificadas aos candidatos serão publicitadas na página de internet da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E. (www.ulsguarda.min-saude.pt) e poderão ainda ser consultadas presencialmente no Serviço de Recursos Humanos, mediante agendamento prévio. -----

A ficha de apuramento da classificação final consta de anexo à presente ata da mesma fazendo parte integrante. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião pelas dezoito horas, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, irá ser rubricada e assinada pelos membros do Júri presentes. -----

A Presidente do Júri:



(Dra. Suzana Filipa Martins Valbom)

A 1.ª Vogal Efetiva:



(Dra. Anabela Garcia Guerra)

A 2.ª Vogal Efetiva:



(Dra. Maria Manuela Cardoso Almeida Fernandes)