

----- ATA NÚMERO UM -----

Ao décimo nono dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, com início às onze horas, via Teams, reuniu o júri do Processo de Reserva e 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 na Unidade de Formação, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho e demais legislação complementar, na carreira e categoria de Técnico Superior, 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 nove de setembro, constante da ata n.º 25E/2024, constituído por Anabela Gil Pires Marques Garcia, Coordenadora da Unidade de Formação, na qualidade de Presidente do Júri, Fátima Cristina Alves Gaspar, Coordenadora da Unidade de Simplificação de Processos, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva e Ana Isabel Rodrigues Henriques, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos, na qualidade de 2.º Vogal Efetiva, todas 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.-----

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: -----

Classificação Final (CF): -----

A valoração da **Classificação Final** obtém-se através da aplicação dos critérios de seleção **Avaliação Curricular** e **Entrevista de Avaliação de Competências**, sendo que da sua aplicação, resultará uma lista de classificação final, ordenada de forma decrescente. Por razões de celeridade, sendo o recrutamento urgente, e no caso de serem admitidos candidatos em número superior a cem, o primeiro método será de aplicação obrigatória a totalidade dos candidatos, enquanto o segundo método será de aplicação apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, abrangendo os primeiros cinquenta candidatos, por ordem decrescente de classificação, sendo dispensados os restantes. -----

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:-----

$$CF = (4 \times AC + 6 \times EAC) / 10$$

1. Avaliação Curricular: -----

A valoração da **Avaliação Curricular** 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: -----

$$AC = (2 \times HA + 3 \times EP + 3 \times FP + 2 \times OAR) / 10$$

Sendo AC = Avaliação Curricular; HA = Habilidades Académicas; EP = Experiência Profissional; FP = Formação Profissional e OAR = Outras Atividades Relevantes. -----

A fórmula acima expressa, será operacionalizada da seguinte forma: -----

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) - até 20 Valores-----	
Mestrado e/ou Doutoramento em Gestão de Recursos Humanos ou Educação e Formação ou Administração Pública ou Administração Público-Privada ou Gestão ou Ciências de Dados e Gestão ou Sistemas de Informação para a Gestão e/ou Economia.	20 Valores
Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou Educação e Formação ou Administração Pública ou Administração Pública-Privada ou Gestão ou Ciências de Dados e Gestão ou Sistemas de Informação para a Gestão e/ou Economia.	18 Valores
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, conforme descrito na presente ata) - até 20 Valores-----	
Com experiência Profissional superior a 10 anos	20 Valores
Com experiência Profissional superior a 5 anos e até 10 anos	15 Valores
Com experiência Profissional superior a 1 ano e até 5 anos	10 Valores
Sem Experiência Profissional e/ou inferior a 1 ano	5 Valores
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, conforme descrito na presente ata) - até 20 Valores-----	
Superior 501 horas	20 Valores
De 401 até 500 horas	18 Valores
De 301 até 400 horas	16 Valores
De 201 até 300 horas	14 Valores
De 101 até 200 horas	12 Valores
De 1 até 100 horas	10 Valores
OUTRAS ATIVIDADES RELEVANTES (OAR) - até 20 Valores-----	
Com Outras Atividades Relevantes	Mais 2 valores por cada OAR (para além dos 10 valores)
Sem Outras Atividades Relevantes (todos os candidatos terão, no mínimo, 10 valores neste item).	10 valores

O Júri do procedimento deliberou relativamente ao fator **Habilitação Académica (HA)**, valorar a mesma nos termos definidos na tabela supra. -----

Na avaliação da **Experiência Profissional (EP)**, a valoração terá por objetivo ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas (grau 3), nomeadamente: Planeamento das

atividades formativas, execução de programas formativos de acordo com as orientações nacionais e da Instituição, acompanhamento pedagógico dos formandos e dos formadores, resolução de questões pedagógicas e organizativas das ações de formação, elaborar relatórios das ações de formação realizadas, apoio à decisão, elaboração e acompanhamento de projetos, acompanhar os procedimentos de contratação pública legalmente exigidos para a área da formação, elaboração de candidaturas a fundos comunitários e assegurar a implementação de melhorias nos sistemas de informação utilizados na Unidade de Formação. -----

A pontuação incidirá unicamente na experiência profissional devidamente comprovada através de declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce(u) funções, 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)** serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, pós-graduações, entre outros. O Júri deliberou considerar apenas a formação na área de referência 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. -----

São consideradas **Outras Atividades Relevantes (OAR)** todas aquelas que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a competência e atividade de formador, realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, devidamente certificada ou comprovada, sendo pontuado até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

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

A **Entrevista 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: -----

$$EAC = (QEP + AMC + CC + RI)/4$$

Sendo: EAC - Entrevista Avaliação de Competências, QEP - Qualidade da Experiência Profissional, AMC - Adaptação e Melhoria Contínua, CC - Capacidade de Comunicação, RI - Relacionamento Interpessoal. -----

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP) - 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
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA (AMC) - até 20 Valores-----	
Nível 1: Elevado Evidencia desenvolvidas capacidades de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma excelente adaptação a novos processos e melhorias.	20 Valores
Nível 2: Bom Manifesta boas capacidades de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma boa adaptação a novos processos e melhorias.	16 Valores
Nível 3: Suficiente Revela razoáveis capacidades de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma aceitável adaptação a novos processos e melhorias.	12 Valores
Nível 4: Reduzido Evidencia pouca capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma deficiente adaptação a novos processos e melhorias.	8 Valores
Nível 5: Insuficiente Revela insuficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma inadaptação a novos processos e melhorias.	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

O Júri deliberou ainda que na **Qualidade da Experiência Profissional (QEP)** 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 **Adaptação e Melhoria Contínua (AMC)**, será avaliada a capacidade de adaptação para a aprendizagem contínua e procura por melhorias, através da análise de problemas (hipotéticos ou reais) e na procura de soluções. -----

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 socioprofissionais distintos, revelando uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos ou reais. -----

Mais deliberou o Júri que a Entrevista Avaliação de Competências terá uma duração que não pode exceder 20 (vinte) minutos. -----

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

Serão ainda excluídos os candidatos que obtiverem pontuação inferior a 9,50 valores na Entrevista Avaliação de Competências. -----

3. Critérios de Ordenação Preferencial: -----

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

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método seguinte, quando outra forma de desempate não seja fixada na publicitação do procedimento. -----

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator Experiência Profissional e, se mesmo assim persistir o empate, à maior valoração no fator Formação Profissional. -----

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 publicitadas na página eletrónica da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E. (www.ulsguarda.min-saude.pt), ficando também afixadas em local visível e público do edifício sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E., podendo ainda ser facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----

A lista de admitidos e excluídos será afixada em local visível e público do edifício sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E. e disponibilizada na sua página eletrónica (www.ulsguarda.min-saude.pt). -----

A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no edifício sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E., disponibilizada na sua página eletrónica e notificada aos candidatos através de correio eletrónico. -----

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

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, pelas doze horas e trinta minutos 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

(Enf. Anabela Gil Pires Marques Garcia)

A 1.ª Vogal Efetiva

(Dr.ª Fátima Cristina Alves Gaspar)

A 2.º Vogal Efetiva

(Dr.ª Ana Isabel Rodrigues Henriques)

**UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DA GUARDA, E.P.E.
GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO CURRICULAR E ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DECOMPETÊNCIAS
UNIDADE DE FORMAÇÃO**

Processo de Reserva de Recrutamento para a carreira e categoria de Técnico Superior - Unidade de Formação

NOME
Nº Tel.
Email

--	--	--

CLASSIFICAÇÃO FINAL = (4 X AC + 6 X EAC)/10

AVALIAÇÃO CURRICULAR: (2 X HA + 3 X EP + 3 X FP + 2 X OAR)/10

HA = HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (até 20 valores)

Mestrado e/ou Doutoramento em Gestão de Recursos Humanos ou Educação e Formação ou Administração Pública ou Administração Público-Privada ou Gestão ou Ciências de Dados e Gestão ou Sistemas de Informação para a Gestão e/ou Economia. (20 valores)

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou Educação e Formação ou Administração Pública ou Administração Público-Privada ou Gestão ou Ciências de Dados e Gestão ou Sistemas de Informação para a Gestão e/ou Economia. (18 valores)

EP =EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (até 20 valores)

Experiência Profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, valorizando-se a experiência : Planeamento das atividades formativas, execução de programas formativos de acordo com as orientações nacionais e da Instituição, acompanhamento pedagógico dos formandos e dos formadores, resolução de questões pedagógicas e organizativas das ações de formação, elaborar relatórios das ações de formação realizadas, apoio à decisão, elaboração e acompanhamento de projetos, acompanhar os procedimentos de contratação pública legalmente exigidos para a área da formação, elaboração de candidaturas a fundos comunitários e assegurar a implementação de melhorias nos sistemas de informação utilizados na Unidade de Formação.

Com experiência Profissional superior a 10 anos (20 valores)

--

Com experiência Profissional superior a 5 anos e até 10 anos (15 valores)

--

Com experiência Profissional superior a 1 ano e até 5 anos (10 valores)

--

Sem Experiência Profissional e/ou inferior a 1 ano (5 Valores)

--

FP = FORMAÇÃO PROFISSIONAL (até 20 valores)

Formação Profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, pós-graduações, entre outros.

Superior a 501 horas (20 valores)

--

De 401 a 500 horas (18 valores)

--

De 301 a 400 horas (16 valores)

--

De 201 a 300 horas (14 valores)

--

De 101 a 200 horas (12 valores)

--

De 1 a 100 horas (10 valores)

--

OAR = OUTRAS ATIVIDADES RELEVANTES (até 20 valores)

São consideradas OAR todas aquelas que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a competência e atividade de formador, realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

Com Outras Atividades Relevantes (2 / Atividade)
(para além dos 10 valores)

--

Sem Outras Atividades Relevantes
(10 valores)
(todos os candidatos terão, no mínimo, 10 valores neste item)

--

NOME

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: (QEP + AMC+ CC + RI)/4

Factores	Pontuação					Avaliação
	Elevado	Bom	Suficiente	Reducido	Insuficiente	
	20 valores	16 valores	12valores	8 valores	4 valores	
Qualidade da Experiência profissional	Evidencia conhecimentos profundos da função a desempenhar permitindo antever uma excelente capacidade de adaptação ao trabalho	Evidencia conhecimentos significativos da função a desempenhar permitindo antever uma boa capacidade de adaptação ao trabalho	Evidencia alguns conhecimentos da função a desempenhar permitindo antever uma razável capacidade de adaptação ao trabalho	Evidencia conhecimentos reduzidos da função a desempenhar antevendo-se fraca capacidade para o exercício da função	Ausência de conhecimentos relativos à função a desempenhar	
Adaptação e Melhoria Contínua	Evidencia desenvolvidas capacidades de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma excelente adaptação a novos processos e melhorias	Manifesta desenvolvidas capacidades de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma boa adaptação a novos processos e melhorias	Revela razoáveis capacidades de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma aceitável adaptação a novos processos e melhorias	Evidencia pouca capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma deficiente adaptação a novos processos e melhorias	Revela insuficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, bem como na atualização técnica, permitindo antever uma inadaptação a novos processos e melhorias	
Capacidade de Comunicação	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, síntese, ótima transparéncia de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e comunicação de bom nível	Revela razoável capacidade de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável	Evidencia pouca capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente	Capacidade de comunicação insuficiente, manifestando dificuldade na expressão de ideias	
Relacionamento Interpessoal	Evidencia excelente capacidade para o trabalho em equipa e manifesta ótima aptidão para a resolução de conflitos	Apresenta grande capacidade para o trabalho em equipa e revela forte aptidão para a resolução de conflitos	Revela boa capacidade para o trabalho em equipa e mediana aptidão para a resolução de conflitos	Revela pouca capacidade para o trabalho em equipa e escassa aptidão para a resolução de conflitos	Demonstra inaptidão para o trabalho em equipa e resolução de conflitos	

FUNDAMENTAÇÃO: