



----- ATA NÚMERO UM -----

Aos vinte dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu, nas instalações da Sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E., sita na Avenida Rainha D. Amélia, s/n, 6300-858 Guarda, 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 no Serviço de Estudos Planeamento e Apoio à Gestão, 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 Marisa da Fonseca Santos Neves de Sousa, Diretora do Serviço de Estudos Planeamento e Apoio à Gestão, na qualidade de Presidente do Júri, Isabel Lobão Ferreira dos Santos Lobão, Diretora do Serviço de Recursos Humanos, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva e Manuela de Lima Vaz, Técnica Superior Jurista, na qualidade de 2.ª 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 dez, 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 dez 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: -----

$$AC = (2 \times HA + 4 \times EP + 3 \times FP + 1 \times OAR) / 10$$

Sendo AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações 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-----	
Doutoramento em áreas conexas às referidas no aviso de abertura	20 Valores
Mestrado em áreas conexas às referidas no aviso de abertura	16 Valores
Mestrado ou Doutoramento em áreas não conexas às referidas no aviso de abertura	14 Valores
Licenciaturas referidas no aviso de abertura	10 Valores
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (na área relacionada 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	16 Valores
Com experiência Profissional superior a 1 ano e até 5 anos	12 Valores
Sem Experiência Profissional	10 Valores
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) (na área relacionada 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)**, o Júri deliberou ponderar o exercício efetivo de funções, com incidência de execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada através de declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce ou exerceu funções ou outros documentos comprovativos, considerando para o efeito o n.º 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 ponderar que 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, considerando-se 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.

O Júri do procedimento deliberou que são consideradas **Outras Atividades Relevantes (OAR)** o domínio de ferramentas informáticas, nomeadamente Microsoft Word TM, Excel TM, Outlook TM ou outros sistemas e/ou plataformas informáticas essenciais para o exercício da função, devidamente comprovadas, nos últimos 10 anos, sendo pontuado até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. ---- Serão ainda excluídos os candidatos que obtiverem pontuação inferior a 9,50 valores na avaliação curricular.

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:

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

Sendo: EAC - Entrevista de 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

35/11/16
JG

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 de 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 de 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 de Avaliação de Competências. -----

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

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

- Valoração obtida no primeiro método de seleção;-----
- Subsistindo o empate, em função da valoração obtida no segundo método utilizado.-----

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. -----

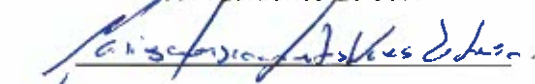
A lista de admitidos e excluídos será afixada em local visível e público do edifício sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E. e disponibilizada na sua página eletrónica (www.ulsguarda.min-saude.pt). -----

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 catorze horas e quarenta e cinco 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



(Dr.ª Marisa da Fonseca Santos Neves de Sousa)

A 1.ª Vogal Efetiva



(Dr.ª Isabel Ferreira dos Santos Lobão)

A 2.ª Vogal Efetiva



(Dr.ª Manuela de Lima Vaz)