

  
Leandro

---

ATA N.º 1

---

Ao vigésimo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu, nas instalações da Sede da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E., sita 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 Operacional no Serviço de Compras, Logística e Património, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho e demais legislação complementar, 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 vinte e oito de outubro de dois mil e vinte e cinco, constante da ata n.º 44/2025, constituído por Dr. Nuno Miguel Silva Lopes Bordalo Matias, Diretor do Serviço de Compras Logística e Património, na qualidade de Presidente do Júri, Dra. Suzana Filipa Martins Valbom, Responsável pela área de Gestão Patrimonial/Técnica Superior do Serviço de Compras, Logística e Património, na qualidade de 1.º Vogal Efetiva e Dr. Leandro Capelo Gonçalves, Técnico Superior do Serviço de Compras, Logística e Património, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, 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, o 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 e/ou formalizem a sua candidatura não submetendo todos os documentos 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:

---

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

---

**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; EP = Experiência Profissional; FP = Formação Profissional e CI = Conhecimentos de Informática. -----

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

*M  
G. Almeida  
Secundo*

<b>HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) - até 20 Valores -----</b>	
Ensino secundário completo	20 Valores
9.º Ano completo	18 Valores
<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, nomeadamente funções nas áreas de Armazéns e Logística (recepção, acondicionamento, controlo dos stocks, distribuição aos Serviços, apoio à gestão, ... ) e na área da Central de Fardamento/Rouparia (recepção e separação, controlo do fardamento e roupa hospitalar, acondicionamento e distribuição)) - até 20 Valores -----</b>	
≥ 2 anos	20 Valores
≥ 1 ano	15 Valores
Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano	10 Valores
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, nomeadamente formação em sistemas de registo de entradas e saídas de material, sistemas de códigos de barras, RFID e inventário, gestão de stocks, ferramentas de comunicação e gestão interna) - até 20 Valores -----</b>	
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
<b>CONHECIMENTOS INFORMÁTICOS (CI) - até 20 Valores -----</b>	
Domínio de ferramentas informáticas, nomeadamente Microsoft Word™, Excel™ e Outlook™ e 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)* valorar a mesma nos termos definidos na tabela supra. -----



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 Armazém e Logística e Central de Fardamento/Rouparia 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 Gestão de Armazéns e Logística e em Gestão da Central de fardamento/Rouparia, designadamente formação em sistemas de registo de entradas e saídas de material, em sistemas de códigos de barras, RFID e inventário, em gestão de stocks e em ferramentas de comunicação e gestão interna. 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™ e 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. -----

<b>QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEPCR) - até 20 Valores -----</b>		
<b>Nível 1: Elevado</b> Evidencia conhecimentos profundos da função a desempenhar permitindo antever uma excelente capacidade de adaptação ao trabalho.		20 Valores
<b>Nível 2: Bom</b> Evidencia conhecimentos significativos da função a desempenhar permitindo antever uma boa capacidade de adaptação ao trabalho.		16 Valores

<b>Nível 3: Suficiente</b> Evidencia alguns conhecimentos da função a desempenhar permitindo antever uma razoável capacidade de adaptação ao trabalho.	12 Valores
<b>Nível 4: Reduzido</b> Evidencia conhecimentos reduzidos da função a desempenhar antevendo-se fraca capacidade para o exercício da função.	8 Valores
<b>Nível 5: Insuficiente</b> Ausência de conhecimentos relativos à função a desempenhar.	4 Valores
<b>CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO (CC) - até 20 Valores</b>	
<b>Nível 1: Elevado</b> Evidencia desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível	20 Valores
<b>Nível 2: Bom</b> Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e comunicação de bom nível	16 Valores
<b>Nível 3: Suficiente</b> Revela razoável capacidade de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável	12 Valores
<b>Nível 4: Reduzido</b> Evidencia pouca capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente	8 Valores
<b>Nível 5: Insuficiente</b> Capacidade de comunicação insuficiente manifestando dificuldade na expressão de ideias	4 Valores
<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) - até 20 Valores</b>	
<b>Nível 1: Elevado</b> Evidencia excelente capacidade para o trabalho em equipa e manifesta ótima aptidão para a resolução de conflitos	20 Valores
<b>Nível 2: Bom</b> Apresenta grande capacidade para o trabalho em equipa e revela forte aptidão para a resolução de conflitos	16 Valores
<b>Nível 3: Suficiente</b> Revela boa capacidade para o trabalho em equipa e mediana aptidão para a resolução de conflitos	12 Valores
<b>Nível 4: Reduzido</b> Revela pouca capacidade para o trabalho em equipa e escassa aptidão para a resolução de conflitos	8 Valores
<b>Nível 5: Insuficiente</b> Demonstra inaptidão para o trabalho em equipa e resolução de conflitos.	4 Valores
<b>MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (MP) - até 20 Valores</b>	
Nível de interesse, motivação, dinamismo e investimento profissional	
<b>Nível 1: Elevado</b> Interesse, motivação, dinamismo e actualização profissional a nível muito bom	20 Valores
<b>Nível 2: Bom</b> Interesse e motivação de grau bom para o exercício da função	16 Valores
<b>Nível 3: Suficiente</b> Interesse e motivação de nível bom para o exercício da função demonstrando contudo pouco dinamismo	12 Valores
<b>Nível 4: Reduzido</b> Pouco interesse e motivação, demonstração de passividade	8 Valores
<b>Nível 5: Insuficiente</b> Desinteresse e apatia para o exercício da função	4 Valores



zeandro



Leandro

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 como operador de Armazém. -----
- 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. -----

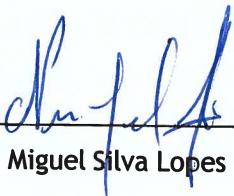
Em situações não previstas na presente Ata, o Júri decidirá casuisticamente, no integral respeito pela legalidade e igualdade. -----

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](http://www.ulsguarda.min-saude.pt)) e afixadas em local visível e público no edifício sede. ---

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 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. -----

O Presidente do Júri:



\_\_\_\_\_  
(Dr. Nuno Miguel Silva Lopes Bordalo Matias)

A 1.ª Vogal Efetiva:



\_\_\_\_\_  
(Dra. Suzana Filipa Martins Valbom)

O 2.º Vogal Efetivo:



\_\_\_\_\_  
(Dr. Leandro Capelo Gonçalves)