

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE CASTELO BRANCO, EPE

Recrutamento excepcional de Técnico Superior (regime geral) para celebração de contrato individual de trabalho a termo Incerto para o Gabinete de Projectos e Serviço de Instalações e Equipamentos

Aviso nº 02/TS/2022/SRH/ULSCB

REFERÊNCIA B – Área de Engenharia Mecânica – Termodinâmica

ATA NÚMERO UM

FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Aos onze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 11.00 horas, reuniu nas instalações da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E., o júri designado por Despacho do Conselho de Administração datado de 10.12.2021, estando presentes os seguintes elementos, Presidente: Eng. José Nunes, Presidente do Conselho de Administração da ULSCB, o 1º Vogal Efetivo, Eng. Romeu Martins Louro e o 2º Vogal Efetivo, Dr. Celestino José Vicente Ramalho, técnicos superiores, para definição dos parâmetros e critérios de avaliação do procedimento concursal excepcional (de acordo com o art. 15º do DL 53-B/2021, de 23/06 e Despacho 11888-B/2021 de 30/11), destinado ao recrutamento para um lugar da carreira e categoria de técnico superior (regime geral) - Referência B - área de engenharia mecânica – área de termodinâmica, para celebração de contrato individual de trabalho a termo incerto, para exercício de funções na Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE., a ser publicitado no Jornal "Gazeta do Interior". -----

Deliberou o júri, por unanimidade, que os métodos de seleção a utilizar são:-----

Método obrigatório: avaliação curricular, com a valoração de 55%; -----

Método facultativo: entrevista profissional de seleção, com a valoração de 45%. -----

I- AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

1- A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Assim, na AC são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

1- A habilitação académica (HA), onde é ponderada a titularidade de Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento, em Engenharia Mecânica.-----

2- A experiência profissional (EP), na área de engenharia. -----

3- A formação profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências na área de recrutamento.-----

A classificação final da Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: -----

- $AC = (35\%HA + 40\%EP + 25\%FP)$ -----

As ponderações dos fatores (HA, EP e FP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um deles, tendo em vista permitir uma adequada avaliação dos candidatos. -----

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção Avaliação Curricular, proceder-se-á à sua ponderação nos seguintes termos:

a) - **HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) - 35%** -----

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "Avaliação Curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam licenciatura na área posta a concurso. -----

Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

Assim, o júri deliberou atribuir a seguinte valoração em função do grau da habilitação académica:

- Habilitação académica legalmente exigida - Licenciatura - 16 valores;-----
- Habilitação académica legalmente exigida e, curso ou cursos de Pós-graduação - 18 valores;-----
- Habilitação académica legalmente exigida e, Mestrado - 19 valores;-----
- Habilitação académica legalmente exigida e, Doutoramento - 20 valores;-----

2- EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) - 40%-----

Neste fator, pretende-se avaliar a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa. Deste modo, na avaliação do fator Experiência Profissional (EP), o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:-----

- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos - 10 valores;-----
- Experiência profissional igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos - 15 valores;-----
- Experiência profissional igual ou superior a 10 anos - 20 valores.-----

A experiência profissional é comprovada mediante a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) – 25%-----

Neste fator, pretende-se avaliar a frequência de ações de formação profissional bem como formação informativa (seminários, congressos, conferências e outros eventos) frequentadas nos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências na respetiva área de recrutamento e pertinentes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovadas.-----

Só são pontuadas as ações de formação cujos documentos comprovativos contenham a indicação da carga horária.-----

Deste modo, na avaliação do fator Formação Profissional (FP) o júri deliberou atribuir a seguinte valoração:-----

- Sem formação - 10 valores;-----
- Formação profissional: Por cada ação, mínimo de 7 horas de formação - +2 valores-----
- Formação formativa: Por cada evento, mínimo de duração de 7 horas - +0,5 valor-----

A valoração máxima do fator Formação Profissional não poderá ser superior a 20 valores-----

II - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)-----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e terá uma duração aproximada de 20 minutos.-----

Em que: EPS - Entrevista Profissional de Seleção; CFC - Conhecimento da Função e da Carreira; MP - Motivação Profissional; CASC - Capacidade de Análise e Sentido Crítico; RIEE - Relacionamento Interpessoal e Espírito de Equipa; CC - Capacidade de Comunicação.-----

No parâmetro Conhecimento da Função e da Carreira (CFC) é avaliado o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional essenciais ao adequado desempenho das funções;-----

O parâmetro Motivação Profissional (MP) visa avaliar as motivações face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a ocupar, bem como o nível de interesse, motivação, dinamismo e investimento profissional;-----

No parâmetro Capacidade de Análise e Sentido Crítico (CASC) avalia-se o interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o sentido lógico ou a fuga nas abordagens dos problemas bem como as opções tomadas e a argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema;-----

No parâmetro Relacionamento Interpessoal e Orientação para Resultados (RIOR) são avaliadas as aptidões e capacidades pessoais, nomeadamente a capacidade para interagir com pessoas de diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, bem como a capacidade para focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados;-----

O parâmetro Capacidade de Comunicação (CC), visa avaliar, através da expressão oral, o modo como são desenvolvidas as ideias e verbalizado o pensamento, analisa e pondera a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza de expressão verbal dos candidatos. -----

Para a pontuação de cada um dos parâmetros, cada membro do júri aplicará a seguinte tabela, em que cada elemento fará valoração individual, resultando a nota final neste parâmetro da média aritmética simples: $EPS = (CFC + MP + CASC + RIOR + CC)/5$ -----

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples da soma das classificações atribuídas por cada membro do júri.

AVALIAÇÃO – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO						
CANDIDATO						
Data da entrevista						
Pontuação	18-20	15-17	12-14	10-11	0-9	Total
	EXCELENTE	MUITO BOM	BOM	SUFICIENTE	INSUFICIENTE	
CONHECIMENTO DA FUNÇÃO E DA CARREIRA (CFC)	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 muito boa capacidade de adaptação ao trabalho.	Evidencia bons conhecimentos da função a desempenhar, permitindo antever uma boa capacidade de adaptação ao trabalho.	Evidencia alguns conhecimentos da função a desempenhar, permitindo antever uma razoável capacidade de adaptação ao trabalho.	Evidencia conhecimentos reduzidos ou ausência de conhecimentos da função a desempenhar, antevendo-se fraca capacidade para o exercício da função.	
MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (MP)	Revelou excepcional interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Interesse, motivação, dinamismo e actualização profissional a nível muito bom.	Interesse e motivação de grau bom para o exercício da função.	Interesse e motivação de nível razoável para o exercício da função, demonstrando pouco dinamismo.	Pouco interesse e motivação, desinteresse, demonstração de passividade.	
CAPACIDADE DE ANÁLISE E SENTIDO CRÍTICO (CASC)	Revela excepcional segurança, excelente rapidez de raciocínio, pertinência das ideias expostas e habilidade de argumentação a um nível elevado.	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise e de síntese, rapidez de raciocínio, pertinência das ideias expostas e muito boa capacidade de argumentação.	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise, rapidez de raciocínio e boa capacidade argumentativa.	Revela razoável capacidade de análise e de síntese, razoável rapidez de raciocínio e alguma capacidade de argumentação.	Evidencia pouca capacidade de análise e de síntese, raciocínio pouco claro, dificuldades na argumentação.	
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (RIOR)	Evidencia excelente capacidade de relacionamento interpessoal, bem como excelente capacidade para concretização dos objectivos da função.	Revela muito boa capacidade de relacionamento interpessoal, bem como muito boa capacidade para concretização dos objectivos da função.	Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal, bem como boa capacidade para concretização dos objectivos da função.	Revela razoável capacidade de relacionamento interpessoal, bem como razoável capacidade para concretização dos objectivos da função.	Revela pouca ou reduzida capacidade de relacionamento interpessoal, bem como reduzida capacidade para concretização dos objectivos da função.	
CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO (CC)	Revela excepcional espontaneidade, clareza e profundidade de ideias e poder de comunicação.	Evidencia muito boa transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de nível muito bom.	Demonstra clareza e profundidade de ideias, comunicação de bom nível.	Revela pouca clareza e profundidade de ideias, apresenta comunicação razoável.	Sem clareza de ideias, raciocínio pouco claro, comunicação deficiente.	
Membro do Júri:						

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista profissional de seleção (EPS), independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular (AC)-----

Serão ainda excluídos os candidatos que obtiverem pontuação inferior a 9,5 valores na entrevista profissional de seleção (EPS).-----

Apenas serão considerados e chamados para a fase de Entrevista Profissional de Seleção os primeiros três candidatos mais graduados no critério de Avaliação Curricular, sendo considerados excluídos os restantes.-----

III - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - A classificação final será o resultado da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EPS \times 45\%)$$

em que: **CF = Classificação final**
 AC = Avaliação curricular
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção

A ordenação final dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente: -----


a) Em função da valoração obtida na Avaliação Curricular;-----

b) Subsistindo o empate, pela valoração obtida na Entrevista Profissional de Seleção.-----

c) Subsistindo o empate, por sorteio.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, dela se tendo lavrado a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes. -----

O Presidente do júri



Eng. José Nunes

O Primeiro Vogal Efetivo



Eng. Romeu Martins Louro

O Segundo Vogal Efetivo



Dr. Celestino José Vicente Ramalho