

Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE

Procedimento concursal de bolsa para constituição de reserva de recrutamento de profissionais para a carreira e categoria de Técnico Superior (Regime Geral) – Área de Serviço Social, para celebração de contrato individual de trabalho sem termo ao abrigo do Código de Trabalho, para exercício de funções na Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE.

ACTA NÚMERO UM

ACTA DE FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Aos 23 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniram nas instalações da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E., os membros do Júri: Presidente: Dr. António Miguel Breia Vicente, 1ª Vogal Efetiva: Dra. Carla Alexandra André Ribeiro Sequeira Mestre, 2ª Vogal Efetiva: Dra. Maria João Figueiredo Antunes, para definição dos parâmetros de avaliação no concurso em referência, a ser publicitado no DRE.

O método de selecção a utilizar é a avaliação curricular e entrevista de selecção, de acordo com o Aviso de Abertura do concurso, que estabelece como requisitos essenciais:

1. Licenciatura em Serviço Social ou Ciências Sociais;
2. Título profissional que autorize o exercício profissional da profissão.

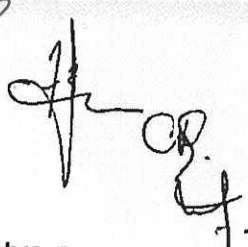
A falta de qualquer destes requisitos essenciais é factor de exclusão do concurso.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas.

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

- 1- A habilitação académica (NFC), onde é ponderada a nota final de curso obtida na Licenciatura em Serviço Social.
- 2- A experiência profissional em serviços de saúde (EXP SS), com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas.

3- A experiência profissional em outros serviços (EXP OUTROS), com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas.

4- Estágio final em serviços oficiais de saúde (EFC)

A operacionalização destes factores é feita de acordo com a seguinte grelha de avaliação:

GRELHA DE AVALIAÇÃO PARA CONCURSO DE TÉCNICO SUPERIOR SERVIÇO SOCIAL

HABILITAÇÃO ACADÉMICA ELEMENTOS CURRICULARES EM AVALIAÇÃO		ESCALA	PONTUAÇÃO ¹	FATORES DE PONDERAÇÃO	
1.	NOTA FINAL DE CURSO	IGUAL OU SUPERIOR A 10	[10; ... ; 20]	50,00%	
2.1.	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM SERVIÇOS DE SAÚDE	0 ANOS < 1 ANO 1 A 3 ANOS + 3 ANOS	0 1,167 2,333 3,5	50,00%	16,67% ²
2.2.	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM OUTROS SERVIÇOS	0 ANOS < 1 ANO 1 A 3 ANOS + 3 ANOS	0 0,833 1,667 2,5		16,67% ²
2.3.	ESTÁGIO FINAL EM SERVIÇOS OFICIAIS DE SAÚDE	SIM NÃO	1 0		16,67% ²
				100,00%	

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC)

A classificação final deste método de selecção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as décimas, e resulta das classificações obtidas em cada um dos factores, com base na grelha de avaliação apresentada, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AC = NFC + [(33\% \times EXP\ SS + 33\% \times EXP\ OUTROS + 33\% \times EFC)]$$

Onde:

NFC = Nota Final de Curso;

EXP SS = Experiência Profissional em Serviços de Saúde;

EXP OUTROS = Experiência Profissional em Outros Serviços;

EFC = Estágio Final de Curso em Serviços Oficiais de Saúde.

[Handwritten signatures and initials]

As ponderações dos factores (NFC, EXP SS, EXP OUTROS e EFC) integrantes deste método de selecção traduzem a importância relativa que os membros do Júri entendem atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

2. ENTREVISTA (E)

A Entrevista (E) profissional visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função.

Tendo em conta o elevado número de candidatos que se espera rececionar, os membros do Júri deliberam que apenas transitarão para a fase de entrevista os primeiros dez classificados no método da Avaliação Curricular.

Para a classificação da entrevista são considerados os seguintes parâmetros:

- Atitude profissional;
- Sentido de responsabilidade;
- Capacidade crítica;
- Facilidade de comunicação e conhecimentos técnicos;
- Capacidade de integração / Trabalho em equipas;
- Outras habilitações.

Estes parâmetros serão pontuados individualmente por cada membro do Júri, sendo a nota de cada parâmetro o resultado da média aritmética dos valores atribuídos por cada um dos elementos do Júri. A classificação final da entrevista resultará, para cada candidato, da soma das notas atribuídas a todos os parâmetros da entrevista.

Para a pontuação de cada um dos parâmetros, os membros do Júri aplicarão a seguinte tabela:

Parâmetros	Valoração
Atitude profissional	(de 1 a 4)
Sentido de responsabilidade	(de 1 a 3)
Capacidade crítica	(de 1 a 4)
Facilidade de comunicação e conhecimentos técnicos	(de 1 a 3)