



22.03.2024

ULS de Castelo Branco, EPE
Dr. José António Basílio
Respons. Serv. Rec. Humano

Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento na carreira e categoria de Assistente Operacional (AO) (SIE)

Referência B – Para celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo incerto

Sub.Ref.^a BA: Canalizador

ATA NÚMERO UM

ATA DE FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Aos cinco dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, reuniram nas instalações do SIE da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E., os membros do Júri designado por deliberação do Conselho de Administração, datada de vinte e dois de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, Exmo. Sr. Eng.^o Romeu Martins Louro — Presidente, Exmo. Sr. Eng. Ricardo Miguel Alves Martins Fernandes Silva — 1º vogal Efetivo, Exmo. Sr. Eng.^o Luís Miguel Salvado Capelo — 2º - Vogal Efetivo, para definição dos parâmetros de avaliação no concurso em referência, a ser publicitado na imprensa.

Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, de acordo com o Aviso de Abertura do concurso.

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas, considerando a área de apoio e suporte geral elencada no aviso de abertura do concurso: canalizador.

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 da escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do concorrente ou superior.
2. A experiência profissional na ULSCB (EPULS), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas, adquirida na ULSCB.
3. Experiência profissional em outras instituições (EPO), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas, adquirida noutras instituições.



4. A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

1. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "Avaliação Curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam pelo menos a escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do concorrente, ou equiparação legal.

Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Assim, o júri deliberou o seguinte:

• Habilitação académica legalmente exigida (escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do concorrente)	18 valores
• Habilitação académica superior à legalmente exigida	20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ULSCB (EPULS)

Neste fator, pretende-se avaliar a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes à carreira de Assistente Operacional, adquirida na ULSCB (EPULS). Deste modo, na avaliação do fator Experiência Profissional na ULSCB (EPULS) o Júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

• Sem experiência profissional na ULSCB	10 valores
• Experiência profissional na ULSCB < 1 ano	12 valores
• Experiência profissional na ULSCB ≥ 1 ano e < 2 anos	14 valores
• Experiência profissional na ULSCB ≥ 2 anos e < 3 anos	16 valores
• Experiência profissional na ULSCB ≥ 3 anos e < 4 anos	18 valores
• Experiência profissional na ULSCB ≥ 4 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.



[Handwritten signatures]

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM OUTRAS INSTITUIÇÕES (EPO)

Neste fator, pretende-se avaliar a Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, adquirida em outras instituições, associações públicas na área da saúde ou instituições particulares de solidariedade social, devidamente comprovada.

Deste modo, na avaliação do fator Experiência Profissional em Outras instituições (EPO) o Júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

• Sem experiência profissional	10 valores
• Experiência profissional < 1 ano	12 valores
• Experiência profissional ≥ 1 ano e < 2 anos	14 valores
• Experiência profissional ≥ 2 anos e < 3 anos	16 valores
• Experiência profissional ≥ 3 anos e < 4 anos	18 valores
• Experiência profissional ≥ 4 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.

4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, devidamente comprovada.

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

Assim, na avaliação do fator Formação Profissional (FP), o Júri deliberou atribuir a pontuação de:

- 10 valores, acrescidos de 0,25 valores por cada curso com duração igual ou superior a 25 horas, até ao máximo de 20 valores



CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as décimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AC = (2HA + 3EPULS + 2EPO + 2FP) / 9$$

As ponderações dos fatores (HA, EPULS, EPO e FP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos aos postos de trabalho a que se destina a bolsa de recrutamento para que o procedimento foi aberto.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa, através de uma relação interpessoal, obter informações sobre a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com o relacionamento interpessoal, capacidade de comunicação e a motivação profissional, diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função.

Para a classificação da entrevista são considerados os seguintes parâmetros:

- Relacionamento Interpessoal (RI);
- Capacidade de Comunicação (CC);
- Motivação Profissional (MP).

Estes parâmetros serão pontuados de 0 a 20 valores 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 da média aritmética dos três itens, conforme a fórmula seguinte:

$$EPS = (RI + CC + MP) / 3$$

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



Valoração Parâmetros	Excelente 18-20 valores	Muito Bom 15-17 valores	Bom 12-14 valores	Suficiente 10-11 valores	Insuficiente 0-10 valores
Relacionamento Interpessoal (RI)	Evidencia excelente segurança, espontaneidade e capacidade de relacionamento interpessoal.	Muito boa segurança, espontaneidade e capacidade de relacionamento interpessoal.	Boa segurança, espontaneidade e capacidade de relacionamento interpessoal.	Suficiente segurança, espontaneidade e capacidade de relacionamento interpessoal.	Sem segurança, espontaneidade e capacidade de relacionamento interpessoal.
Capacidade de Comunicação (CC);	Evidencia excelente clareza, profundidade de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência das ideias expostas.	Muito boa clareza, profundidade de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência das ideias expostas.	Boa clareza, profundidade de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência das ideias expostas.	Suficiente clareza, profundidade de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência das ideias expostas.	Sem clareza, profundidade de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência das ideias expostas.
Motivação Profissional (MP).	Evidencia excelente motivação, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Muito boa motivação, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Boa motivação, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Suficiente motivação, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Sem motivação, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

A classificação final será o resultado da seguinte fórmula:

$$CF = 0,4.AC + 0,60.EPS$$

em que:

CF = Classificação final; AC= Avaliação curricular; EPS = Entrevista profissional de seleção.

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.

Castelo Branco, 5 de março de 2024

O Presidente do Júri

Eng.º Romeu Martins Louro

O primeiro Vogal

Eng.º Ricardo Miguel Alves Martins Fernandes Silva

O segundo Vogal

Eng.º Luís Miguel Salvado Capelo