

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PREENCHIMENTO DE PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DO ACESSO E SUPORTE CLÍNICO AO
DOENTE DA UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

ATA N.º 1

Ao nono dia do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho previsto e não ocupados no mapa de pessoal da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E., (ULSLO, E.P.E.) para celebração de contrato de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho, na carreira e categoria de técnico superior para o Serviço de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente, autorizado por deliberação de vinte e cinco de junho de dois mil e vinte e cinco do Conselho de Administração, exarado na Comunicação n.º 1032/2025, de vinte e dois de abril de dois mil e vinte e cinco.-----

Nesta reunião estiveram presentes os seguintes membros do júri: -----

- Presidente: Tiago Daniel Nunes Soares, Diretor do Serviço de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente;-----

- Primeira Vogal Efetiva: Dra. Marisa Jesus Godinho Teles, Coordenadora da Unidade de Acesso e Suporte Clínico ao Doente do Hospital de Egas Moniz;-----

- Segunda Vogal Efetivo: Dr. Pedro André Velho Branco Carvalho, Coordenador da Unidade de Acesso e Suporte Clínico ao Doente do Hospital de Santa Cruz.-----

Ordem de trabalhos: -----

I. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção (avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências).-----

II. Elaboração e análise das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal, a publicar integralmente no *site* desta ULSLO, E.P.E. e na Bolsa de Emprego Público (BEP).-----

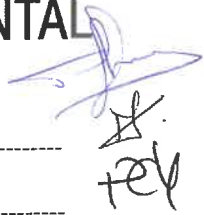
I.

1. Relativamente ao ponto um da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou aprovar o seguinte sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa:-----

1.1. A valoração final dos candidatos será expressa pela média ponderada das classificações dos métodos de seleção a seguir indicados, numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, obtida através da aplicação da seguinte fórmula, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham valoração final inferior a 9,50 valores:-----

$VF = 0,35 * AC + 0,65 * EAC$ -----

Em que:-----


H.
TEV

VF = Valoração Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

2. A aplicação dos métodos de seleção é faseada e tem carácter eliminatório, motivo pelo qual todos os candidatos admitidos ao concurso serão convocados para o primeiro método (AC).-----

2.1. Apenas serão convocados para o método de seleção imediatamente seguinte (EAC) se obtiverem classificação igual ou superior a 9,5 valores no método imediatamente anterior.-----

2.2. O segundo método de seleção, EAC, será aplicado a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos por ordem decrescente de classificação até à satisfação das necessidades, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

2.3. Em caso de situações de igualdade de valoração final, para além da aplicação de critérios preferenciais legais e, analogicamente, os critérios previstos no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:-----

a) Candidato com mais tempo de experiência profissional contínua e relevante para o recrutamento;-----

b) Mais elevado grau académico.-----

3. **Avaliação curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional; o percurso profissional; a relevância da experiência profissional adquirida e da formação profissional face ao conteúdo funcional da carreira e categoria de técnico superior e tipo de funções exercidas.-----

Na AC são considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, os seguintes parâmetros:-----

a) **Habilitação académica (HC):** neste parâmetro é ponderada a titularidade de grau académico certificado por entidade competente ou a sua equiparação legalmente reconhecida em Portugal;-----

b) **Formação profissional (FP):** em que se apreciam as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relevante, em especial as relacionadas com o conteúdo funcional da carreira e categoria de técnico superior, sendo considerada a que tenha interesse para o exercício do conteúdo funcional a que se refere o presente concurso e desde que terminada até o último dia do prazo para apresentação de candidaturas;-----

c) **Experiência profissional (EP):** em que se pondera a experiência profissional relevante, com incidência na execução de atividades relevantes e relacionadas com o posto de trabalho em causa; o grau de complexidade das funções, bem como outras aptidões adequadas e relevantes para o exercício do conteúdo funcional;-----

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação da avaliação curricular, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento à centésima, incluindo a respetiva fórmula classificativa:-----

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

$AC = (0,30*HC) + (0,30*FP) + (0,40*EP)$ -----

3.1. A **habilitação académica (AC)** será pontuada da seguinte forma:-----

b) Licenciatura = 17 valores-----

c) Mestrado = 18 valores-----

d) Doutoramento = 20 valores-----

3.2. A **formação profissional (FP)** nas seguintes áreas e noutras relevantes segundo a seguinte escala:-----

1 – **Formação na área da Gestão em Saúde/Administração Hospitalar (FP1):**-----

Sem formação: 9,5 valores;-----

Até 50 horas de formação: 12 valores;-----

De 51 a 150 horas de formação: 14 valores;-----

Superior a 151 horas de formação: 20 valores.-----

2 – **Formação complementar realizada nos últimos 5 anos nas áreas de ferramentas informáticas, Microsoft 365, estatística, inteligência artificial, indicadores de gestão, gestão de equipas, gestão de conflitos (FP2):**-----

Sem formação: 9,5 valores;-----

Até 50 horas de formação: 12 valores;-----

De 51 a 150 horas de formação: 14 valores;-----

Superior a 151 horas de formação: 20 valores.-----

Para cálculo do número de horas de formação é calculada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, desde que previamente comprovada pelo respetivo certificado, sob pena de não ser considerada.-----

No caso de formação considerada relevante para as funções e área de atividade do posto de trabalho a concurso, comprovada com o respetivo certificado, mas sem menção ao número de horas será considerada na escala “até 50 horas de formação”.-----

Caso a formação certificada não esteja contabilizada em horas, a escala de conversão é a seguinte:-----

1 dia: 8 horas;-----

1 semana: 40 horas;-----

1 mês: 160 horas.-----

A classificação final da formação profissional é obtida através da seguinte fórmula e expressa até às centésimas:-----

$FP = (0,60*FP1) + (0,40*FP2)$ -----

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

3.3. A experiência profissional (EP) será pontuada nas seguintes áreas e noutras relevantes segundo a seguinte escala;

1 – Experiência nas funções de técnico superior ou outras carreiras especiais de grau de complexidade 3 em entidades do Serviço Nacional de Saúde (SNS) (EP1);-----

Sem experiência: 9,5 valores;-----

Até 3 anos: 14 valores;-----

Superior a 3 anos e até 6 anos: 16 valores;-----

Superior a 6 anos: 20 valores.-----

2 – Experiência na área da Gestão de Doentes em Hospitais do Serviço Nacional de Saúde (SNS) (EP2);-----

Sem experiência: 9,5 valores;-----

Até 3 anos: 14 valores;-----

Superior a 3 anos e até 6 anos: 16 valores;-----

Superior a 6 anos: 20 valores.-----

3 – Experiência em gestão de pessoas e equipas (EP3);-----

Sem experiência: 9,5 valores;-----

Até 3 anos: 14 valores;-----

Superior a 3 anos e até 6 anos: 16 valores;-----

Superior a 6 anos: 20 valores.-----

A classificação final da experiência profissional é obtida através da seguinte fórmula e expressa até às centésimas:---

$EP = (0,30*EP1) + (0,30*EP2) + (0,40*EP3)$ -----

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método de seleção será aplicado pelo júri e visa avaliar, numa relação interpessoal, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo classificado numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.-----

4.1. As entrevistas serão escalonadas de modo a terem uma duração aproximada de até 30 minutos.-----

4.2. A entrevista de avaliação de competências baseia-se em técnicas específicas e estruturadas com um guião de perguntas relacionadas com a experiência profissional e orientadas para as **competências** associadas ao perfil definido, que se identificam:-----

a) Orientação para resultados (1): Foca a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade do Serviço/Instituição.-----

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes **comportamentos**:-----

- i.* Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.-----
- ii.* Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.-----
- iii.* Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas.-----
- iv.* Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.-----

b) Análise crítica e resolução de problemas (2): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes **comportamentos**:-----

- i.* Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.-----
- ii.* Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.-----
- iii.* Estabelece relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais.-----
- iv.* Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.-----

c) Negociação e influência (3): Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes **comportamentos**:-----

- i.* Mostra dominar os assuntos que aborda, apresenta uma argumentação sólida e projeta uma imagem credível.-----
- ii.* Apresenta argumentos fundamentados em dados e factos, enfatizando os benefícios mútuos e construindo uma imagem confiável.-----
- iii.* Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções.-----
- iv.* Apresenta soluções para responder a diversos interesses e obter o acordo e o empenho dos outros.-----

d) Organização, planeamento e gestão de projetos (4): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes **comportamentos**:-----



- i.* Cria metodologias e processos de gestão e organização, de forma a garantir o bom funcionamento da área que supervisiona ou coordena.-----
- ii.* Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.-----
- iii.* Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa.-----
- iv.* Segue as instruções que recebe dos superiores para a execução do trabalho.-----

3) Tomada de decisão (5): Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes **comportamentos**:-----

- i.* Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.-----
- ii.* Mostra compreender os procedimentos e diretrizes, seguindo-os para justificar as suas decisões.-----
- iii.* Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.-----
- iv.* Assume e reconhece a importância das suas decisões, responsabilizando-se pelos resultados e apresentando ações corretivas quando necessário.-----

f) Coordenação de equipas (6): Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes **comportamentos**:-----

- i.* Distribui tarefas, tendo em conta as necessidades do serviço e a disponibilidade e as competências dos elementos da equipa.-----
- ii.* Antecipa possíveis dificuldades para a realização do trabalho e a conclusão dos projetos, envolvendo a equipa na procura de soluções para mitigar os riscos.-----
- iii.* Direciona os esforços de equipas de constituição diversificada/interdisciplinares em torno de um objetivo comum.-----
- iv.* Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.-----

Aos comportamentos demonstrados será atribuído 1 valor, sendo atribuído 0 valores quando os comportamentos não sejam demonstrados. A classificação da competência corresponde ao somatório de três comportamentos previstos para a mesma, que correspondem à seguinte grelha de classificação das competências:-----

4 comportamentos presentes: nível elevado, que corresponde a 20 valores; -----

3 comportamentos presentes: nível muito bom, que corresponde a 16 valores;-----

2 comportamentos presentes: nível bom, que corresponde a 14 valores;-----

1 comportamento presente: nível suficiente, que corresponde a 12 valores;-----

O comportamentos presentes: nível reduzido, que corresponde a 8 valores.-----

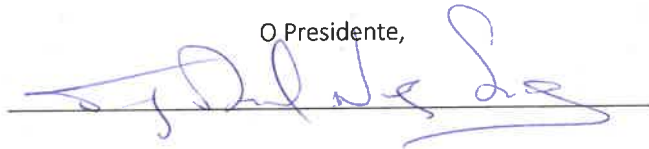
A classificação final da entrevista de avaliação de competências é obtida através da média simples do valor das competências e expressa até às centésimas.-----

II.

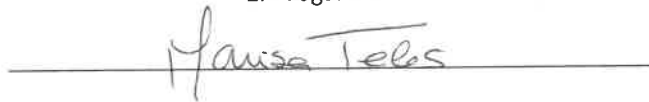
Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri procedeu à análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal a publicar integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no *site* da ULSLO.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se levantou a presente que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e por todos os membros do júri presentes.-----

O Presidente,



1.ª Vogal Efetiva



2.ª Vogal Efetivo

