



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, REF.º AT_SF_03/2025

Aos três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, na Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental (ULSLO), pelas 10 horas, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, João Manuel Nunes Gonçalves, na qualidade de Presidente, Carlos Filipe Encarnação Branco e Alexandra Isabel Carvalho Vidal Gonçalves Carvalho, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de postos de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da ULSLO, com a seguinte caracterização:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Os candidatos devem deter:

- a) Experiência em funções administrativas na área financeira, incluindo do processo de processamento de vencimentos;
- b) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
- c) Capacidade de trabalhar em equipa;
- d) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- e) Capacidade de comunicação.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Conforme determinado por Despacho do Conselho de Administração, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)



PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

a. Habilitação académica	
20	Superior à legalmente exigida
18	Legalmente exigida (12º ano de escolaridade ou equivalente)
b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizados nos últimos 5 anos, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	>/= 100 Horas
16	>/= 50 Horas e <100 Horas
12	>/= 30 Horas e <50 Horas
8	Sem formação profissional
c. Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas	
20	> 4 anos
16	>/= 2 anos < /= 4 anos
10	< 2 anos
d. Avaliações do desempenho obtidas entre 2020 e 2024 referentes a funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar	



20	2 menções de Desempenho Excelente
16	2 menções de Desempenho Relevante ou superior
12	2 menções de Desempenho Adequado
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos.
6	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado
e. Experiência no setor da saúde ou voluntariado	
20	Experiência no setor da saúde, pública, privada ou do setor social, ou cuidador informal ou voluntário/a na área, nos últimos 5 anos
16	Experiência no setor da saúde, pública, privada ou do setor social, ou cuidador informal ou voluntário/a na área, nos últimos 3 anos
10	Sem experiências no setor da saúde, ou sem atividades de cuidador informal ou voluntário na área.

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 30\%) + (b \times 20\%) + (c \times 25\%) + (d \times 15\%) + (e \times 10\%)$$

A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a) Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal: pretende-se avaliar a capacidade de expressão e fluência verbal manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato e a capacidade de relacionamento interpessoal;
- b) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
- c) Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização



técnica;

- d) Conhecimentos e qualidade da experiência profissional e capacidade de trabalhar em equipa: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, bem como a capacidade de trabalhar em equipa;
- e) Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, prospectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c + d + e) : 5$$

O método de seleção “Entrevista Profissional de Seleção” será utilizado de forma faseada, por tranches, conforme o disposto no art. 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua redação atual.

Assim, as tranches serão compostas por 30 (trinta) candidatos.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem caráter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles tenham desistido.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos será adotado o critério de desempate “Maior Experiência Profissional” e supletivamente os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua redação atual.




Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

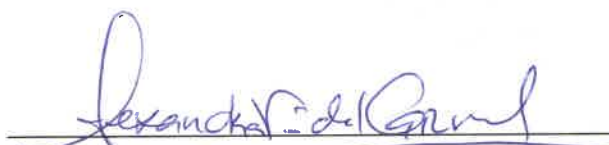
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente


João Manuel Nunes Gonçalves

Vogais


Carlos Filipe Encarnação Branco


Alexandra Isabel Carvalho Vidal Gonçalves Carvalho



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS
EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO,
REF* AT_SF_03/2025**

Anexo da Ata 1
Ficha de Avaliação Curricular

Candidato/a: _____
Classificação: _____

a) Habilitação académica (máx. 20 valores)		
Titularidade de habilitação superior à do aviso (20 val.)		
Titularidade de habilitação pedida no aviso (18) val.)		
Total (a)		
b) Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizados nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (máx. 20 valores)		
Específica (máx 20 valores)	Pontuação (Total das ações)	
Sem formação /Sem nº horas	8	
>/= 30 Horas e <50 Horas	12	
>/= 50 Horas e <100 Horas	16	
>/= 100 Horas	20	
Subtotal (b)		
c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas		
Específica (máx 20 valores)	Pontuação (Total de anos)	
< 2 anos	10	
>/= 2 anos < /= 4 anos	16	
> 4 anos	20	
Subtotal (b+c)		
d) Avaliações do desempenho obtidas entre 2020 e 2024 referentes a funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar		
Específica (máx 20 valores)	Pontuação	
1 ou mais menções de Desempenho Inadequado	6	
Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos.	10	
2 menções de Desempenho Adequado	12	
2 menções de Desempenho Relevante ou superior	16	
2 menções de Desempenho Excelente	20	
Subtotal (d)		
e) Experiência no setor da saúde ou voluntariado		
Específica (máx 20 valores)	Pontuação	
Sem experiências no setor da saúde, ou sem atividades de cuidador informal ou voluntário na área.	10	
Experiência no setor da saúde, pública, privada ou do setor social,	16	



ou cuidador informal ou voluntário/a na área, nos últimos 3 anos		
Experiência no setor da saúde, pública, privada ou do setor social, ou cuidador informal ou voluntário/a na área, nos últimos 5 anos	20	
	Subtotal (e)	
	Total	

ULSLO, ____ de ____ de ____

Os membros do Júri



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS
EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO,
REFª AT_SF_03/2025**

Anexo da Ata 1

Ficha Individual de Avaliação de Entrevista

Candidato/a: _____

Classificação: _____

FATORES DE AVALIAÇÃO (COMPETÊNCIAS)							
		Pontuação					Classificação Obtida
		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20- Elevado	
COMPETÊNCIAS	a)	Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal					
	b)	Conhecimentos de informática					
	c)	Motivação e interesse					
	e)	Conhecimentos e qualidade da experiência profissional					
	f)	Interesse pela valorização e atualização profissional					
Classificação Entrevista Pública (somatório)							
Descrição de competências							
a)	Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	Avaliar a capacidade para comunicar de forma clara e respeitosa, ouvir os outros com atenção e criar boas relações no trabalho, colaborando com colegas, superiores e público.					
b)	Conhecimentos de informática	Avaliar a capacidade para utilizar as ferramentas informáticas necessárias ao desempenho das funções, como o correio eletrónico, editores de texto, folhas de cálculo e programas específicos do serviço.					
c)	Motivação e interesse	Avaliar a capacidade para demonstrar vontade de aprender, interesse pelas tarefas e empenho em alcançar bons resultados, mesmo perante dificuldades.					
d)	Conhecimentos e qualidade da experiência profissional	Avaliar a capacidade para aplicar bem os conhecimentos e a experiência, resolvendo tarefas com autonomia, usando as ferramentas do serviço e mostrando vontade de aprender e evoluir.					



e)	Interesse pela valorização e atualização profissional	Avaliar a capacidade para demonstrar interesse em aprender, atualizar conhecimentos e melhorar continuamente o desempenho no trabalho, procurando formação, informação e novas formas de fazer melhor.
----	---	--

ULSLO, ____ de _____ de ____

Os membros do Júri

