

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE BOLSA DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA
A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DO ACESSO E SUPORTE
CLÍNICO AO DOENTE DA UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.**

REFª. AT_SGASCD_D4_2025

ATA N.º 1

Ao trigésimo dia do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de bolsa de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de assistente técnico para o Serviço de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E., (ULSLO, E.P.E.).

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: Marisa Jesus Godinho Teles, Coordenadora da Unidade de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente do Hospital de Egas Moniz;
- Segundo Vogal Efetivo: Pedro André Velho Branco Carvalho, Coordenador da Unidade de Acesso e Suporte Clínico ao Doente do Hospital de Santa Cruz.

Ordem de trabalhos:

Fixação dos requisitos de admissão (obrigatórios e preferenciais) e dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção (avaliação curricular e entrevista profissional de seleção).

I. Requisitos de admissão

1. Requisitos de admissão obrigatórios:

Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam até ao último dia do prazo de apresentação de candidatura os seguintes requisitos de admissão:

- i. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- ii. Ter 18 anos de idade completos;
- iii. Habilitação académica: 12º ano de escolaridade;
- iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- v. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

2. Requisitos Preferenciais:

- i. Experiência profissional na área administrativa;
- ii. Conhecimentos informáticos na ótica do utilizador;



- iii. Capacidade de trabalhar em equipa, relacionamento interpessoal e de comunicação;
- iv. Elevado sentido de responsabilidade.

II. Métodos de Seleção

Considerando a caracterização do posto de trabalho, na área da Gestão de Doentes, a que se destina o presente procedimento concursal, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1. Avaliação Curricular (AC) e
- 2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

III. Parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final

1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

1.1 **Habilitação Académica (HA)**, valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: compatibilidade com a função (apenas é considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas).

Habilitação Académica	Pontuação
12.º ano ou curso equiparado (níveis 3 e 4 do Quadro Nacional de Qualificações)	18 valores
Licenciatura ou outros cursos de nível superior (níveis 5 a 8 do Quadro Nacional de Qualificações)	20 valores

1.2 **Formação profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

1.2.1 A pontuação será atribuída de acordo com a seguinte escala:

N.º de horas	Pontuação
Sem formação na área	0 valores
Até 30 horas formação	12 valores
de 31 horas a 50 horas	16 valores
Mais de 50 horas	20 valores

1.2.2 Apenas será considerada para efeitos de avaliação curricular a formação devidamente comprovada, em sede de apresentação de candidatura, por certificado onde conste o número de horas de formação;

1.2.3 Aos candidatos que apresentem formação profissional não relacionada com o desempenho da função serão atribuídos 0 valores.

1.2.4 Apenas será considerada a formação profissional concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.2.5 Apenas serão consideradas as formações concluídas nos últimos 5 anos.

1.3 Experiência Profissional (EP), em que apenas será considerada o desempenho efetivo de funções na área administrativa, numa escala de 0 a 20 valores.

1.3.1 A pontuação será atribuída de acordo com a seguinte escala:

Critérios	Pontuação
Sem experiência profissional na área administrativa	12 valores
com experiência profissional na área administrativa até 3 anos	15 valores
Com experiência profissional na área administrativa entre 3 e 6 anos	18 valores
Com experiência profissional na área administrativa mais de 6 anos	20 valores

1.3.2 Nas situações em que não seja identificado o período de experiência profissional será atribuída uma pontuação de 12 valores.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2.1. Interesse e motivação profissional (M)

Neste parâmetro são avaliadas as principais razões profissionais da candidatura, aferindo as aspirações, empenho e interesse pelas funções, avaliando: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica, formativa e profissional.

Valoração	Descrição
0	Não revelou qualquer interesse ou motivação profissional para o desempenho da função.
4	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função.
8	Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função, não cumprindo o mínimo necessário.
12	Demonstrou interesse e motivação profissional, participando sem revelar grande proatividade.
16	Revelou bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função, demonstrando-se empenhado(a) e participativo(a).
20	Revelou elevado interesse e motivação profissional, superando as expectativas e demonstrando forte compromisso com a função.



2.2 Capacidade de expressão e comunicação – Fluência Verbal (FV)

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, expressão oral).

Pontuação	Descrição
0	Não expressa ideias de forma clara; apresenta discurso confuso, com vocabulário inadequado e dificuldade em articular frases.
4	Apresenta fraca fluência verbal; comunica com hesitação frequente e vocabulário limitado, dificultando a compreensão.
8	Comunicação limitada, revelando alguma hesitação ou falta de clareza.
12	Comunica de forma adequada e relativamente fluente, estruturando as ideias com alguma clareza, embora com pequenas falhas de coerência.
16	Apresenta boa fluência verbal; expõe ideias de forma clara, estruturada e com vocabulário apropriado.
20	Demonstra excelente fluência verbal; comunica de forma precisa, clara e envolvente, adaptando linguagem e tom ao público e contexto.

2.3 Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função - Experiência Profissional (EP)

Apreciação da capacidade de adaptação e responsabilidade inerentes ao exercício das funções de Assistente Técnico para o posto de trabalho na área da Gestão de Doentes, bem como da capacidade para desenvolver com autonomia técnica as tarefas, organizar o trabalho, cumprir prazos e exigências de qualidade, com independência.

Pontuação	Descrição
0	Não possui qualquer experiência ou conhecimentos relevantes para o desempenho da função. Demonstra total desconhecimento das tarefas e ferramentas necessárias.
4	Possui experiência ou conhecimentos muito limitados.
8	Demonstra experiência e conhecimentos parcos apresentando dificuldades em situações mais complexas.
12	Possui experiência e conhecimentos adequados; executa as funções com autonomia moderada.
16	Apresenta boa experiência e conhecimentos sólidos; demonstra segurança e domínio das tarefas.
20	Demonstra experiência extensa e conhecimentos profundos; revela capacidade de execução das funções com elevado nível de excelência, contribuindo para a melhoria de processos.

2.4 Sentido Crítico (SC)

Pontuação	Descrição
0	Não demonstra capacidade de análise crítica; aceita informações e decisões sem questionar, mesmo perante situações de incoerências ou problemas evidentes.
4	Revela fraco sentido crítico; raramente questiona, identifica problemas somente quando evidentes e apresenta pouca capacidade de propor soluções.
8	Mostra sentido crítico insuficiente, não consegue aprofundar a análise nem apresentar alternativas viáveis à resolução de problemas.
12	Demonstra sentido crítico adequado; analisa situações de forma lógica, identifica pontos de melhoria e propõe alternativas simples e relevantes.
16	Possui bom sentido crítico; avalia cenários com profundidade, identifica problemas menos evidentes e apresenta soluções fundamentadas e viáveis.
20	Demonstra objetividade e antecipa problemas, identifica oportunidades e apresenta soluções eficazes.

A classificação final da entrevista obedece à seguinte fórmula:

$$EPS = (M + FV + EP + SC) / 4$$

3. Ordenação Final – Classificação Final

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante na presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

A ordenação final resulta da fórmula que se segue, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 35\%) + (EPS \times 65\%)]$$

4. CrITÉrios de desempate

Verificando-se a existência de empate na ordenação final, aplicam-se os seguintes critérios de preferência na ordenação, sucessivamente e pela ordem indicada:


- 1.º Contratos de trabalho anteriormente celebrados pela ULSLO, E.P.E. (incluindo estágios profissionais/ curriculares);
- 2.º Tempo de exercício profissional na função em causa;
- 3.º Nota mais elevada no critério 2.3 (Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função) da Experiência Profissional de Seleção (EPS).

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 por todos os membros do júri presentes.

O Presidente



1.ª Vogal Efetiva



2.ª Vogal Efetivo