

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
DA UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.

ATA N.º 1

Ao terceiro dia do mês de junho de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal com vista à ocupação de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado 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 de Recursos Humanos, autorizado por deliberação de trinta de abril de dois mil e vinte e cinco do Conselho de Administração, exarado na Comunicação n.º 759/2025, de vinte e dois de abril de dois mil e vinte e cinco.-----

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

- Presidente: Dr. André Coelho Dias, Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;-----

- Primeira Vogal Efetiva: Dr.ª Inês Costa Santos, Coordenadora no Serviço de Gestão de Recursos Humanos;-----

- Segunda Vogal Efetiva: Dr.ª Paula Ramalhete, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos:-----

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 da minuta 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:-----



$VF = 0,50*AC + 0,50*EAC$ -----

Em que:-----

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.-----

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 ao 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:-----

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

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

a) Licenciatura (Pós-Bolonha) = 16 valores-----

b) Licenciatura (Pré-Bolonha) = 17 valores-----

c) Mestrado = 18 valores-----

d) Doutoramento = 20 valores-----

3.2. A formação profissional (FP) será pontuada, nomeadamente, nas seguintes áreas e segundo a seguinte escala:

a) Áreas: Ferramentas Informáticas; Microsoft 365; Direito Fiscal; Finanças; Matérias Financeiras; Gestão Financeira inerente a Gestão de Recursos Humanos; Sistemas de Proteção Social; Contabilidade; Estatística; Inteligência Artificial; Indicadores de Gestão.-----

b) Escala:-----

Sem formação: 9,5 valores;-----

Até 30 horas de formação: 12 valores;-----

De 31 a 60 horas de formação: 14 valores;-----

De 61 a 100 horas de formação: 16 valores;-----

De 100 a 150 horas de formação: 18 valores;-----

Superior a 150 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 30 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.-----

3.3. A experiência profissional (EP) será pontuada nas seguintes áreas e noutras relevantes, com incidência na execução de atividades relevantes para o posto de trabalho em causa e segundo a seguinte escala:-----

a) Áreas: Serviços de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) e/ ou Financeiros/Planeamento/Auditoria em entidades do Serviço Nacional de Saúde (SNS); Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) e/ou Financeiros/Fiscais/Planeamento/Auditoria na Administração Pública (AP); Atividades Financeiras e/ou Fiscais/Planeamento/Auditoria no Sector Privado; Gabinetes/Escritórios de Contabilidade, Consultoria Fiscal/ Financeira/Económica/Gestão de Empresas.-----

b) Escala:-----

Sem experiencia: 9,5 valores;-----

Até 2 anos: 12 valores;-----

Até 4 anos: 14 valores;-----

Superior a 4 anos e até 6 anos: 16 valores;-----

Superior a 6 anos e até 8 anos: 18 valores;-----

Superior a 8 anos: 20 valores.-----

Para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC), o júri decidiu elaborar um modelo de ficha de avaliação que consta do Anexo I à presente ata.-----

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): Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

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

- i.* Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);-----
- ii.* Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas, e é perseverante no alcançar das metas definidas;-----
- iii.* Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;-----
- iv.* Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.-----

b) Análise da informação e sentido crítico (2): Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

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

- i.* Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;-----
- ii.* Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;-----
- iii.* Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;-----
- iv.* Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.-----

c) Trabalho em equipa e cooperação (3): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----

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

- i.* Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;-----
- ii.* Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;-----
- iii.* Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;-----
- iv.* Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.-----

d) Responsabilidade e compromisso com o serviço (4): Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.-----



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

- i.* Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;-----
- ii.* Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;-----
- iii.* É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente de horários e reuniões;-----
- iv.* Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.-----

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 quatro 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 18 valores;-----

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

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

0 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.-----

Tendo como base as competências definidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista de Avaliação de Competências e cujo modelo consta no Anexo II à presente ata.-----

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.-----

Juntam-se os seguintes anexo, que fazem parte integrante da presente ata:-----

Anexo I – Modelo da ficha individual de avaliação curricular.-----

Anexo II – Modelo da ficha individual de avaliação da entrevista de avaliação de competências.-----

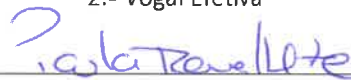
O Presidente,



1.ª Vogal Efetiva



2.ª Vogal Efetiva





PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E. P. E. - Ref.º SGRH_TS_B2_2025

-----Errata à ATA N.º 1-----

Tendo o Júri detetado um lapso de escrita na página 6 da ata n.º 1, *in fine*, e por forma a refletir aquela que é a sua real intenção e decisão, procede-se, por via da presente Errata, à sua correção.

Assim, onde se lê:

«A classificação da competência corresponde ao somatório de quatro 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 18 valores;-----
2 comportamentos presentes: nível bom, que corresponde a 14 valores;-----
1 comportamento presente: nível suficiente, que corresponde a 12 valores;-----
0 comportamentos presentes: nível reduzido, que corresponde a 8 valores.-----»

Deverá ler-se:

«A classificação da competência corresponde ao somatório de quatro 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 bom, que corresponde a 15 valores;-----
2 comportamentos presentes: nível suficiente, que corresponde a 10 valores;-----
1 comportamento presente: nível insuficiente, que corresponde a 5 valores;-----
0 comportamentos presentes: nível reduzido, que corresponde a 0 valores.-----»

Como se compreende, e tendo também por analogia o racional explícito no anexo II da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo a competência avaliada com base em quatro comportamentos, o candidato que demonstre apenas um comportamento não poderia ter avaliação positiva nessa competência.

Lisboa, 6 de junho de 2025

O Presidente

André Coelho

1.ª Vogal Efetiva

João Luís

2.ª Vogal Efetiva

Paula Ramos