

Ata nº 1

Ao dia um do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, numa sala do Hospital de São Francisco Xavier, da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE (ULSLO), com sede na Estrada do Forte do Alto do Duque, em Lisboa, reuniu o júri do Procedimento Concursal para Assistentes Técnicos para o Serviço de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente (SGASCD), com a Referência SGASCD/2024, com a presença dos seguintes membros:

- Tiago Daniel Nunes Soares (Diretor do SGASCD);
- Patrícia de Jesus Domingos (Técnica Superior no Serviço de Gestão de Recursos Humanos);
- Marisa Jesus Godinho Teles (Técnica Superior no SGASCD).

A presente reunião teve por finalidade:

- Fixar os métodos de seleção a utilizar;
- Definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- Estabelecer os critérios de ordenação preferencial e critérios de desempate.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I. Métodos de Seleção

Considerando a caracterização do posto de trabalho, na área de Sistemas e Tecnologias de Informação, a que se destina o presente procedimento concursal, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

1. Avaliação Curricular e
2. Entrevista Profissional de Seleção.

II. 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).

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. Aos candidatos que não apresentem formação profissional ou que apresentem formação profissional não comprovada por documento idóneo serão atribuídos 0 valores.
- 1.2.2. Aos candidatos que apresentem formação profissional não relacionada com o desempenho da função serão atribuídos 0 valores.
- 1.2.3. Apenas é considerada a formação profissional concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.3. Experiência Profissional (EP), em que apenas será considerada o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividade inerente à área de sistemas e tecnologias de informação, na qualidade de Técnico Superior, numa escala de 0 a 20 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:

$$AC = (HA + FP + 3EP) / 5$$

2. Entrevista Profissional de Seleção (EP)

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

- 4 – Não relevou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 8 – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 12 – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 16 – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 20 – Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da 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).

Valoração:

- 4 – Não relevou boa fluência verbal;

- 8 – Revelou pouca fluência verbal;
- 12 – Revelou razoável fluência verbal;
- 16 – Revelou uma boa fluência verbal;
- 20 – Revelou muito boa fluência verbal.

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

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

Valoração:

- 4 – Não relevou qualquer experiência profissional;
- 8 – Revelou pouca experiência profissional;
- 12 – Revelou razoável experiência profissional;
- 16 – Revelou uma boa experiência profissional;
- 20 – Revelou muito boa experiência profissional.

2.4. Sentido Crítico (SC)

Valoração:

- 4 – Não relevou qualquer sentido crítico;
- 8 – Revelou pouco sentido crítico;
- 12 – Revelou razoável sentido crítico;
- 16 – Revelou um bom sentido crítico;
- 20 – Revelou muito sentido crítico.

A classificação final da entrevista obedece à seguinte fórmula:

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

Igual ou superior a 18 valores - nível elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível reduzido

Inferior a 6 valores - nível insuficiente.

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:

$$CF = [(AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)]$$

III. 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 Conhecimentos específicos para a função.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião dela se lavrando a presente ata a qual, achada conforme, vai ser assinado pelos membros presentes.

O Júri

Presidente: 

1º Vogal: Patrícia Domingos

2º Vogal: Maisa Teles