

----- ATA NÚMERO UM -----

Aos quatro dias do mês de dezembro ano de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas e trinta minutos, reuniu, nas instalações da Sede da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E., sito na Rua António Fernando Covas Lima, s/n, 7801-849 Beja, o júri do Procedimento Concursal para admissão de dois Técnicos Superiores para o Serviço de Instalações e Equipamentos com vista ao preenchimento de postos de trabalho não ocupados no mapa de pessoal de Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E., para exercício de funções no Serviço de Instalações e Equipamentos, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho e demais legislação complementar, cujo aviso aguarda publicação. -----

O júri do procedimento, nomeado por deliberação de 21 de novembro de 2024 do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E., constituído por Vanessa Pinto de Almeida Faria Almodôvar, Vogal Executiva e Administradora Hospital do mapa de pessoal da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E. na qualidade de Presidente do Júri, Rui Manuel Pereira Ruivo, Técnico Superior do mapa de pessoal da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E, na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Pedro Miguel Mateus Neves Gomes Paulo, Técnico Superior do mapa de pessoal da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E, na qualidade de 2º Vogal Efetivo, todos em exercício de funções na Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E., reuniu com o objetivo de definir os critérios que presidirão à seleção dos candidatos, bem como definir a grelha classificativa dos métodos a utilizar e a respetiva valorização final. -----

Assim, e verificada a existência de quórum, o presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos agendados, tendo deliberado o seguinte: -----

Classificação Final (CF): -----

A valorização da Classificação Final obtém-se através da aplicação dos critérios de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que da sua aplicação resultará uma lista de classificação final, ordenada de forma decrescente. -----

A ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando os fatores Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

CF = (0.55 x AC + 0.45 x EAC) -----

1. Avaliação Curricular: -----

A valorização da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: -----

$$AC = 0.30 \times HA + 0.20 \times FP + 0.50 \times EP \text{ -----}$$

Sendo AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas e EP = Experiência Profissional. A fórmula acima expressa será operacionalizada da seguinte forma: -----

Referência 1 – Engenharia Civil -----

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) – até 20 Valores	
Doutoramento ou Mestrado em Engenharia Civil com inscrição na Ordem dos Engenheiros e Pós Graduação ou Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho (ACT)	20
Licenciatura em Engenharia Civil com inscrição na Ordem dos Engenheiros e Pós-Graduação ou Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho (ACT)	17
Doutoramento ou Mestrado em Engenharia Civil com inscrição na Ordem dos Engenheiros	15
Licenciatura em Engenharia Civil com inscrição na Ordem dos Engenheiros	13
Licenciatura em Engenharia Civil sem inscrição na Ordem dos Engenheiros	10
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções) – até 20 Valores	
Mais de 1000 horas de formação	20
De 801 a 1000 horas de formação	18
De 601 a 800 horas de formação	16
De 451 a 600 horas de formação	14
De 301 a 450 horas de formação	12
De 201 a 300 horas de formação	10
De 101 a 200 horas de formação	8
De 51 a 100 horas de formação	6
De 21 a 50 horas de formação	4
Inferior a 20 horas de formação	2
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções) – até 20 Valores	
Com Experiência Profissional superior ou igual a 10 anos e experiência na área em estabelecimento de saúde superior ou igual a 2 anos	20
Com Experiência Profissional superior ou igual a 5 anos e inferior a 10 anos e experiência na área em estabelecimento de saúde superior ou igual a 2 anos	18
Com Experiência Profissional superior ou igual a 10 anos	16
Com Experiência Profissional superior ou igual a 5 anos e inferior a 10 anos	14
Com Experiência Profissional superior ou igual a 1 anos e inferior a 5 anos	12
Com Experiência Profissional inferior a 1 anos	10

Referência 2 – Electromedicina / Engenharia Biomédica -----

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) – até 20 Valores	
Doutoramento ou Mestrado em Electromedicina / Engenharia Biomédica com inscrição na Ordem	20
Licenciatura em Electromedicina / Engenharia Biomédica com inscrição na Ordem	15
Licenciatura em Electromedicina / Engenharia Biomédica sem inscrição na Ordem	10
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções) – até 20 Valores	
Mais de 1000 horas de formação	20
De 801 a 1000 horas de formação	18
De 601 a 800 horas de formação	16
De 451 a 600 horas de formação	14
De 301 a 450 horas de formação	12
De 201 a 300 horas de formação	10
De 101 a 200 horas de formação	8
De 51 a 100 horas de formação	6
De 21 a 50 horas de formação	4
Inferior a 20 horas de formação	2
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções) – até 20 Valores	
Com Experiência Profissional superior ou igual a 8 anos e experiência na área em estabelecimento de saúde superior ou igual a 2 anos	20
Com Experiência Profissional superior ou igual a 8 anos e experiência na área em estabelecimento de saúde inferior a 2 anos	18
Com Experiência Profissional superior ou igual a 8 anos	16
Com Experiência Profissional superior ou igual a 4 anos e inferior a 8 anos	14
Com Experiência Profissional superior ou igual a 1 ano e inferior a 4 anos	12
Com Experiência Profissional inferior a 1 ano	10

O Júri do procedimento deliberou relativamente ao fator Habilitação Académica (HA), valorar a mesma nos termos definidos na tabela supra. -----

Na avaliação do fator Formação Profissional (FP) serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos e simpósios. O Júri deliberou considerar apenas a formação na área de referência, devidamente certificada ou comprovada, realizada nos últimos 10 (dez) anos. No caso de algum documento comprovativo não indicar o número total de duração, cada dia será contabilizado como tendo sete horas. -----

Na avaliação da Experiência Profissional (EP), a valoração terá por objetivo ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

A pontuação incidirá unicamente na experiência profissional devidamente comprovada através de declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce(u) funções, considerando para o efeito o número de anos completos de tempo de serviço, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

O Júri deliberou que os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9.5 valores na aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC), serão excluídos do procedimento. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: -----

$$\text{EAC} = (\text{OPR} + \text{PO} + \text{CEE} + \text{AMC} + \text{IA} + \text{RCS} + \text{C}) / 7 \text{ -----}$$

Sendo EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; OPR = Orientação Para Resultados; PO = Planeamento e Organização; CEE = Conhecimentos Especializados Experiência; AMC = Adaptação e Melhoria Contínua; IA = Iniciativa e Autonomia; RCS = Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; C = Comunicação. -----

ORIENTAÇÕES PARA RESULTADOS	
Elevada capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	20
Boa capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	16
Suficiente capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	12
Reduzida capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	8
Insuficiente capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	4
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	
Elevada capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	20
Boa capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	16
Suficiente capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	12
Reduzida capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	8
Insuficiente capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	4

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS EXPERIÊNCIA	
Elevado conjunto de saberes, informação técnica e Experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	20
Bom conjunto de saberes, informação técnica e Experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	16
Suficiente conjunto de saberes, informação técnica e Experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	12
Reduzido conjunto de saberes, informação técnica e Experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	8
Insuficiente conjunto de saberes, informação técnica e Experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	4
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	
Elevada capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	20
Boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	16
Suficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	12
Reduzida capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	8
Insuficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	4
INICIATIVA E AUTONOMIA	
Elevada capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los	20
Boa capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los	16
Suficiente capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los	12
Reduzida capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los	8
Insuficiente capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los	4
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	
Elevada capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	20
Boa capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	16
Suficiente capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	12
Reduzida capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	8
Insuficiente capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	4
COMUNICAÇÃO	
Elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	20

Boa capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	16
Suficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	12
Reduzida capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	8
Insuficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	4

O Júri deliberou que a Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração que não pode exceder 30 (trinta) minutos. -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não justificado, ao método Entrevista de Avaliação de Competências, independentemente da pontuação obtida na Avaliação Curricular. -----

Serão ainda excluídos os candidatos que obtiverem pontuação inferior a 9.50 valores na Entrevista de Avaliação de Competências. -----

3. Critérios de Ordenação Preferencial: -----

Em caso de igualdade de valorização serão aplicados os critérios de ordenação preferencial: -----

- Em função da valoração obtida na avaliação curricular; -----
- Subsistindo o empate, pela valoração obtida na entrevista de seleção, quando outra forma de desempate não seja fixada na publicação do procedimento. -----

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valorização no fator Experiência Profissional e, se mesmo assim persistir o empate, à maior valoração no fator Formação Profissional. -----

Em situação não previstas na presente Ata, o júri decidirá casuisticamente, na integral respeito pela legalidade e igualdade. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, pelas treze horas da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, irá ser rubricada pelos membros do júri presentes. -----

Presidente do Júri

Vanessa Pinto de Almeida Faria Almodôvar

1º vogal efetivo

Rui Manuel Pereira Ruivo

2º vogal efetivo

Pedro Miguel Mateus Neves Gomes Paulo