

Ata nº 1

Procedimento concursal destinado ao recrutamento de um técnico superior na modalidade de contrato individual de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções nas equipas de projeto do Plano de Recuperação e Resiliência.

Aos dez dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, nas instalações da sede da Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE (ULSLA), sitas no Monte do Gilbardinho em Santiago do Cacém, reuniu o júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior na modalidade de contrato individual de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções nas equipas de projeto do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), na sequência da Deliberação do Conselho de Administração da ULSLA, de 31/03/2022.

Aplicam-se ao presente procedimento concursal o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Estiveram presentes os membros do júri:

Presidente - Pedro Filipe Figueira Machado Ruas, Vogal Executivo do Conselho de Administração da ULSLA

1º Vogal efetivo - Anabela Maria Sousa Pereira dos Santos Mota, Técnica Superior do Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração da ULSLA

2º Vogal efetivo - Octávio José Palminha Gonçalves - Chefe de Serviço de Aprovisionamento e Património da Câmara Municipal de Santiago do Cacém.

A presente reunião teve como ordem de trabalhos definir e fixar:

- I. Requisitos de admissão;
- II. Perfil do posto de trabalho;
- III. Métodos de seleção
- IV. Parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção assim como definir os critérios de desempate para ordenação final
- V. Deliberações finais

I. Requisitos de Admissão

Poderão candidatar-se ao presente procedimento concursal os trabalhadores com e sem vínculo jurídico de emprego público previamente estabelecido, nos termos do artigo 30º e 33º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º

35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e que à data de abertura do procedimento reúnam cumulativamente os seguintes requisitos gerais e especial.

- a) Requisitos gerais: os previstos no artigo 17º da LTFP;
- b) Requisito especial: Licenciatura nas áreas do Direito, Solicitadoria, Economia e Gestão.

II. Posto de trabalho

1. Local de trabalho – Instalações da sede da ULSLA, em Santiago do Cacém
2. Caracterização do posto de trabalho:
 - a. Assegurar as operações de contratação pública, aprovisionamento e de economato;
 - b. Elaboração de peças do procedimento, informações e diversas notificações e comunicações no decorrer dos procedimentos de contratação pública;
 - a. Análise jurídica e elaboração de pareceres sobre questões relacionadas com a contratação pública e o regime da realização da despesa;
 - b. Condução de procedimentos de contratação pública previstos no Código dos Contratos Públicos e participação em júris de procedimento;
 - c. Garantir o cumprimento dos requisitos pré-contratuais e as disposições legais relativas à contratação, bem como efetuar as comunicações obrigatórias pós-contratuais;
 - d. Lançar e acompanhar os procedimentos de aquisição de empreitadas, bens e serviços nas plataformas eletrónicas de contratação pública;
 - e. Participar como membro de júri dos procedimentos ou apoio aos respetivos júris
 - f. Acompanhamento e gestão da execução dos contratos;
 - g. Executar outras tarefas desde que lhes sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade, e de acordo com as necessidades da ULSLA, EPE.

III. Métodos de seleção

Método de seleção obrigatória:

- Avaliação Curricular (AC), com uma valoração de 60%,
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma valoração de 40%

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer deles, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Handwritten marks: a circled 'D' and a circled 'G' with a checkmark.

IV. Parâmetros de avaliação

1) Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação curricular terá uma ponderação de 60% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = [(0,30 \times HA) + (0,50 \times EP) + (0,20 \times FP)]$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica, com ponderação de 30%

EP – Experiência Profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, com ponderação de 50%

FP – Formação Profissional, a relevante para as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias às funções e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar, com ponderação de 20%

2) Habilitações Académicas (HA)

O júri deliberou valorar crescentemente as **Habilitações Académicas** (HA), aos graus académicos licenciatura, mestrado e doutoramento, por entender que a qualificação académica acrescida traduzir-se-á em funções e atividades asseguradas com maior proficiência.

A valoração da HA não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Habilitações Académicas	Pontuação
Licenciatura pós-Bolonha	14
Licenciatura pós-Bolonha com 2º ciclo ou mestrado integrado	16
Licenciatura e mestrado pré-Bolonha	18
Doutoramento	20

3) Experiência Profissional (EP)

Relativamente à **Experiência Profissional** (EP), o júri deliberou valorizar somente a experiência profissional com incidência/efeito relevante sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, assim como a sua duração no tempo e natureza.

A valoração da EP não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Experiencia Profissional	Pontuação
Sem incidência	0
Até 1 ano	12
De 1 até 3 anos	14
De 3 até 6 anos	18
Mais de 6 anos	20

4) Formação Profissional (FP)

No que concerne à **Formação Profissional (FP)**, o júri deliberou considerar as ações designadas por cursos e outras ações de formação, seminários, congressos, encontros ou jornadas, relacionadas com a área posta a concurso, comprovada com evidência documental.

No caso dos documentos comprovativos da FP realizada não indicarem a sua duração em número de horas frequentadas, atribuem-se 6 horas por dia, 30 horas por semana e 120 horas por mês.

A valoração da FP é cumulativa, correspondendo ao somatório da FP valorada, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

N.º de horas de Formação Profissional	Pontuação
Não comprovada	0
Sem incidência	0
≤ 30h	10
>30h e ≤60h	12
>60h e ≤90h	14
>90h e ≤120h	16
>120h e ≤150h	18
>150h	20

5) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A **Entrevista Profissional de Seleção** permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

O júri elaborou um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que considera a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A valoração da EPS não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Níveis classificativos	Pontuação
Insuficiente	4
Reduzido	8
Suficiente	12
Bom	16
Elevado	20

A EPS tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo aplicada a seguinte fórmula:

$$EPS = (MP + SC + EFV + QEP + RI) \div 5$$

Em que:

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

MP – Motivação Profissional

SC – Sentido Crítico

EFV – Expressão e Fluência Verbal

QEP – Qualidade da Experiência Profissional

RI – Relacionamento Interpessoal

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e escala de valoração dos parâmetros de avaliação, a saber:

Motivação Profissional (MP)
Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.
Elevado: 20 valores. Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos do ao posto de trabalho a que se candidata.
Bom: 16 valores. Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo ao posto de trabalho a que se candidata.
Suficiente: 12 valores. Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

Reduzido: 8 valores. Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

Insuficiente: 4 valores. Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo ao posto de trabalho a que se candidata

Sentido Crítico (SC)

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema.

Elevado: 20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.

Bom: 16 valores. Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.

Suficiente: 12 valores. Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.

Reduzido: 8 valores. Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.

Insuficiente: 4 valores. Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.

Expressão e Fluência Verbal (EFV)

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

Elevado: 20 valores. Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.

Bom: 16 valores. Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.

Suficiente: 12 valores. Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.

Reduzido: 8 valores. Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.

Insuficiente: 4 valores. Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata.

Elevado: 20 valores. Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Bom: 16 valores. Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Suficiente: 12 valores. Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Reduzido: 8 valores. Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Insuficiente: 4 valores. Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.
Relacionamento Interpessoal (RI)
Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Elevado: 20 valores. Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Bom: 16 valores. Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Suficiente: 12 valores. Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Reduzido: 8 valores. Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Insuficiente: 4 valores. Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

5) Classificação final (CF)

A Classificação final (CF) é obtida numa escala de 0 valores a 20 valores, através da seguinte equação, com aproximação às centésimas:

$$CF = (0,60 \times AC) + (0,40 \times EPS)$$

Em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular, com ponderação de 60%

EP – Entrevista Profissional de Seleção, com ponderação de 40%

5.1) Situações de igualdade de classificação final

Na ordenação final dos candidatos, se ocorrer uma situação de igualdade de classificação final entre candidatos, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 27.º da Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

No caso de persistir a igualdade de classificação final, serão aplicados os seguintes fatores pela seguinte prioridade:

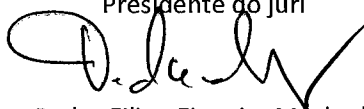
- Pontuação mais elevada no parâmetro Experiência Profissional do método de seleção AC
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção
- Grau académico mais elevado
- Nota final do grau académico mais elevada

III. Deliberações finais

O júri deliberou aprovar as grelhas e fichas de valoração da AC e da EPS e a ficha da valoração final, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante – **Anexo I, II, III**, respetivamente.

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri.

Presidente do júri



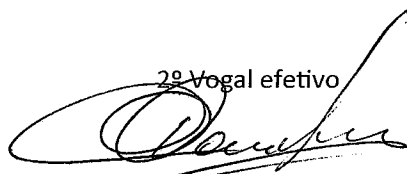
Pedro Filipe Figueira Machado Ruas

1.º Vogal efetivo



Anabela Maria Sousa Pereira dos Santos Mota

2.º Vogal efetivo



Octávio José Palminha Gonçalves