

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE SANTO ANTÓNIO, E.P.E

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO PARA
TÉCNICOS AUXILIARES DE SAÚDE PRINCIPAIS**

Ata Nº 1

Aos 24 de março de 2025, reuniu o júri, constituído por: Ana Paula Neves Pereira, Maria Manuela Rodrigues de Sousa e Manuel António Mendes Branco. A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação para o processo de seleção de profissionais para o exercício de funções de Técnico Auxiliar de Saúde Principal, com ocupação de 13 postos de trabalho, terminando com o seu preenchimento.-----

O processo sumário de seleção será constituído por 2 fases distintas: -----

1ª Fase – A avaliação curricular (AC) de todas as candidaturas que cumpram os requisitos obrigatórios. Esta avaliação pretende identificar os candidatos com aptidões profissionais mais adequadas para o posto de trabalho a ocupar de acordo com tipologia de funções a desempenhar, sendo ponderados os seguintes fatores: prova escrita de conhecimentos (PEC); habilitações académicas e profissionais; formação profissional obtida nos últimos 5 anos, experiência profissional em atividades para a qual a reserva de recrutamento foi aberta.-----

2.ª Fase – A prova escrita de conhecimentos (PEC) aplicável aos candidatos aprovados no método anterior. Com a aplicação deste método de seleção pretende-se avaliar os conhecimentos específicos na área da saúde: ética e deontologia profissional, apoio na prestação de cuidados de higiene, alimentação e mobilização de doentes, prevenção a controlo de infeções, bem como legislação e regulamentos específicos. -----

3.ª Fase – A entrevista de avaliação de competências (EAC) aplicável aos candidatos aprovados no método anterior. Com a aplicação deste método de seleção pretende-se analisar juntamente com o candidato o seu percurso profissional e avaliar os aspetos comportamentais: orientação para o serviço público; trabalho em equipa; iniciativa e autonomia; otimização de recursos; conhecimento das funções a desempenhar.-----

Todos os métodos de seleção serão classificados de 0 a 20 valores. Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório. A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção resulta na exclusão do candidato, não sendo aplicado o método seguinte.-----

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\textbf{Classificação Final} = 0,40 \times \textit{resultado AC} + 0,30 \times \textit{resultado PEC} + 0,30 \times \textit{resultado EP}$$

1. Estabelecem-se os seguintes requisitos obrigatórios e preferenciais:-----

[Handwritten signature and initials]

1.1 **Requisitos obrigatórios** de admissão ao procedimento concursal:-----

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- 18 Anos de idade completos;-----
- Não estar inibido/a do exercício de funções públicas ou interdito/a para o exercício das funções a que se candidata;-----
- Se encontrem a exercer funções de coordenação de Técnicos Auxiliares de Saúde.-----
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;-----
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;-----
- Habilitação Literária correspondente, à escolaridade mínima obrigatória ou curso que lhe seja equiparado;-----
- Experiência comprovada em funções de coordenação dos Técnicos Auxiliares de Saúde afetos ao seu setor de atividade;-----

1.2 **Requisitos preferenciais:**-----

- Formação profissional obtida nos últimos 5 anos, relacionada com o exercício das funções a desempenhar, tais como: SISQUAL, GHAF, SIADAP, Excel, IPortalDoc, Aplicativo formação Eunice.---

Os candidatos devem declarar sob compromisso de honra, possuírem os requisitos obrigatórios de admissão ao concurso, sendo excluídos os candidatos que prestem falsas declarações.-----

2. As candidaturas deverão ser acompanhadas **obrigatoriamente, sob pena de exclusão**, dos seguintes documentos:-----

- a) Formulário de Candidatura devidamente preenchido (disponibilizado no site da ULSSA);-----
- b) Um exemplar do currículo profissional detalhado e em língua portuguesa;-----
- c) Documento comprovativo das habilitações Literárias ou equivalente legal (no caso de habilitação não portuguesa, deverá entregar comprovativo da respetiva equivalência);-----

Não podem ser admitidos/as candidatos/as não vinculados/as, previamente, ao Serviço Nacional de Saúde, por tempo indeterminado ou que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria **e**, **não se** encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação publica pretende o presente procedimento.

E sem caráter de exclusão:-----

- d) Comprovativo da experiência profissional de onde conste os seguintes elementos: local, tempo de exercício de funções e atividades desempenhadas;-----
- e) Comprovativo de formação profissional obtida nos últimos 5 anos, anexando cópia dos respetivos certificados.-----

A não apresentação de cópia dos documentos referidos nas alíneas d) e e) **implica a valoração dos critérios de seleção respetivos com 0 pontos.** -----


MRS

- Um mês – 120 horas

Será apenas considerada a formação devidamente comprovada através de cópia do respetivo certificado.-----

c) **Experiência Profissional (EP)** – Será contabilizada a experiência profissional em atividades para a qual a reserva de recrutamento foi aberta e será ponderada da seguinte forma, até ao limite de 20 valores:

- Sem experiência profissional – 0 valores;
- Duração inferior a 3 anos – 4 valores;
- Duração entre 3 a 6 anos – 8 valores;
- Duração entre 7 e 15 anos – 16 valores;
- Superior a 15 anos – 20 valores.

Será apenas contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada através de declaração da entidade patronal.-----

d) **Avaliação de Desempenho (SIADAP)** – Será contabilizada a avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliado, e ponderada da seguinte forma, até ao limite de 20 valores:

- Sem avaliação de desempenho – 0 valores
- Com desempenho inadequado – 10 valores
- Com desempenho adequado – 16 valores
- Com desempenho relevante – 18 valores
- Com desempenho excelente – 20 valores

Da Avaliação Curricular (AC) resultará uma lista ordenada de forma decrescente, passando à fase seguinte da Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), os que obtiverem nota igual ou superior a 9,5 valores.-----

3.2 Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – A Nota Final da Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com ponderação de 30% na classificação obtida, com valoração até às centésimas. Visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função. A prova escrita é com escolha múltipla, de realização individual, sem consulta, efetuada em suporte papel e cuja duração máxima será de 90 minutos.-----
Legislação e temas específicos necessários à preparação da prova de avaliação de conhecimentos na legislação, na sua atual redação:-----

- Regulamento Interno da Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE-----
- Conteúdos gerais, relacionados diretamente com as funções a desempenhar-----
- Direitos e deveres dos utentes – Decreto Lei 44/2017, de 20 abril, que procede à primeira alteração à Lei 15/20214-----

 **FPB**

3. Métodos de Seleção

Deliberou o júri aprovar os seguintes métodos de seleção e respetiva valoração curricular, prova escrita de conhecimentos e entrevista classificativa, os quais se passam a enumerar:-----

3.1 A Avaliação Curricular (AC) – A Nota Final da Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com ponderação de 40% e valoração até às centésimas obtida da análise dos seguintes fatores: Habilitação Literária (HL), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional comprovada na coordenação de Técnicos Auxiliares de Saúde (EP) e a avaliação de desempenho do último biénio avaliado (AD). A classificação final da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte Fórmula:-----

Classificação Final AC

$$= 0,4 \times \text{resultado HL} + 0,4 \times \text{resultado EP} + 0,1 \times \text{resultado FP} + 0,1 \times \text{resultado AD}$$

a) **Habilitações Literárias (HL)** – Será ponderada a titularidade de um grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida, pontuada da seguinte forma:-----

- Para os candidatos detentores de habilitações académicas igual à escolaridade obrigatória – 18 pontos;-----
- Para os candidatos que detenham as habilitações académicas superiores à escolaridade obrigatória – 20 pontos;-----

b) **Formação Profissional (FP)** – A formação profissional obtida nos últimos 5 anos relacionada com o exercício das funções a desempenhar.-----

Será considerada a formação profissional obtida nos últimos cinco anos a contar da data da publicação do anúncio do processo de constituição da reserva de recrutamento, e será ponderada da seguinte forma, até ao limite de 20 valores:-----

- Sem formação – 0 valores
- < 15 horas – 10 valores
- Entre 16 e 35 horas – 15 valores
- Superior a 35 horas – 20 valores

O júri deliberou que a participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionadas com as áreas descritas é valorada como ações de formação.-----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:-----

- Um dia – 6 horas
- Uma semana – 30 horas

▪ Lei Geral do trabalho, 35/2014-----

▪ Lei 7/2009 -----

[Handwritten signature and date 17/25]

3.3 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A entrevista de avaliação de competências de seleção pretende analisar juntamente com o candidato o seu percurso profissional e avaliar os aspetos relacionados com a orientação para o serviço público, trabalho em equipa, iniciativa e autonomia, otimização de recursos e conhecimento das funções consideradas essenciais para o exercício da função, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.-----

A entrevista será avaliada numa escala de 0 a 20, com ponderação de 30% e conforme os parâmetros que se seguem bem como a grelha que se anexa:-----

Orientação para o Serviço Público (OSP) – 0 a 5 valores – Será considerada a abordagem no âmbito do setor público, que requer ações pautadas na integridade, transparência e imparcialidade, garantindo a equidade no serviço público a que concorre:-----

1º Nível: Elevado – 5 valores – Demonstra elevada capacidade de orientação para o serviço público;-----

2º Nível: Bom – 4 valores - Demonstra grande capacidade de orientação para o serviço público;-----

3º Nível: Suficiente – 3 valores - Demonstra suficiente capacidade de orientação para o serviço público;--

4º Nível: Reduzido – 2 valores - Demonstra reduzida capacidade de orientação para o serviço público;---

5º Nível: Insuficiente – 1 valor - Demonstra insuficiente capacidade de orientação para o serviço público;-

Trabalho em Equipa (TE) – 0 a 5 valores – Será avaliado através da colaboração entre pessoas, de modo a alcançar um objetivo comum, evidenciando qualidade no trabalho executado, criatividade na resolução de problemas, pro atividade e capacidade de liderança:-----

1º Nível: Elevado – 5 valores – Manifesta excelentes capacidades de colaboração, criatividade, proatividade e capacidade de liderança, traduzidas numa comunicação de elevado nível;-----

2º Nível: Bom – 4 valores – Manifesta desenvolvidas capacidades de colaboração, criatividade, proatividade e capacidade de liderança, traduzidas numa comunicação de bom nível;-----

3º Nível: Suficiente – 3 valores – Manifesta capacidade média de colaboração, criatividade, proatividade e capacidade de liderança, traduzidas numa comunicação aceitável;-----

4º Nível: Reduzido –2 valores – Manifesta pouca capacidade de colaboração, criatividade, proatividade e capacidade de liderança, traduzidas numa comunicação deficiente;-----

5º Nível: Insuficiente –1 valor – Manifesta insuficiente capacidade de colaboração, criatividade, proatividade e capacidade de liderança.-----

Iniciativa e Autonomia (IA) – 0 a 5 valores – Será avaliada a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas, tomar decisões e evidenciar estratégias para melhor desenvolvimento profissional revelando uma atitude facilitadora de relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos ou reais:-----

1º Nível: Elevado – 5 valores – Evidência excelente capacidade de iniciativa e autonomia no trabalho e manifesta ótima competência para a resolução de conflitos;-----


17/3

2º Nível: Bom – 4 valores – Evidência grande capacidade de iniciativa e autonomia no trabalho e revela forte aptidão para a resolução de conflitos;-----

3º Nível: Suficiente – 3 valores – Evidência suficiente capacidade de iniciativa e autonomia no trabalho e mediana competência para a resolução de conflitos;-----

4º Nível: Reduzido – 2 valores – Evidência reduzida capacidade de iniciativa e autonomia no trabalho e limitada aptidão para a resolução de conflitos;-----

5º Nível: Insuficiente – 1 valor – Evidência insuficiente capacidade de iniciativa e autonomia no trabalho e sem aptidão para a resolução de conflitos;-----

Otimização de Recursos (OR) – 0 a 5 valores – Será avaliado o empenho manifestado de análise dos recursos disponíveis garantindo a eficiência e eficácia operacional dos serviços;-----

1º Nível: Elevado – 5 valores – Revela excelente empenho na análise dos recursos e garante a eficiência e eficácia operacional;-----

2º Nível: Bom – 4 valores – Revela grande capacidade na análise dos recursos e garante a eficiência e eficácia operacional;-----

3º Nível: Suficiente – 3 valores – Revela razoável capacidade na análise dos recursos e garante razoavelmente eficiência e eficácia operacional;-----

4º Nível: Reduzido – 2 valores – Revela pouca capacidade na análise dos recursos e não garante eficiência e eficácia operacional dos serviços;-----

5º Nível: Insuficiente – 1 valor – Revela insuficiente capacidade na análise dos recursos disponíveis e não garante eficiência e eficácia operacional dos serviços.-----

Conhecimento das funções a desempenhar (CFD) – 0 a 5 valores – Será avaliado o conhecimento das funções necessárias para um bom desempenho do seu trabalho:-----

1º Nível: Elevado – 5 valores – Revela excelente conhecimento no âmbito do exercício das funções a que se candidata;-----

2º Nível: Bom – 4 valores – Revela grande conhecimento no âmbito do exercício das funções a que se candidata;-----

3º Nível: Suficiente – 3 valores – Revela razoável conhecimento no âmbito do exercício das funções a que se candidata;-----

4º Nível: Reduzido – 2 valores – Revela pouco conhecimento no âmbito do exercício das funções a que se candidata;-----

5º Nível: Insuficiente – 1 valor – Revela insuficiente conhecimento no âmbito do exercício das funções a que se candidata.-----

4. A Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF) dos/as candidatos/as resultará da média ponderada da avaliação curricular, prova escrita de conhecimentos e entrevista de avaliação de competências, obtida da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC * 40\%) + (PEC * 30\%) + (EAC * 30\%)$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Os **critérios de desempate** na Classificação Final são os seguintes:

1. Candidatos/as com melhor pontuação no parâmetro da Experiência Profissional;-----
2. Candidatos/as com melhor pontuação no Tema – Regulamento Interno de ULSSA, EPE.-----
3. Candidatos/as com a melhor pontuação no parâmetro da Formação Profissional;-----
4. Candidatos/as com mais tempo de Experiência Profissional;-----
5. Candidatos/as com maior número de horas de Formação Profissional.-----

Serão excluídos todos/as os/as candidatos/as com pontuação inferior a 9,5 valores.-----

5. Notificações e Publicações:

- Todas as notificações aos candidatos serão efetuadas via correio eletrónico para o endereço declarado no Formulário de Candidatura;-----
- As listas de candidatos admitidos e excluídos, de avaliação curricular e de classificação final do processo de recrutamento, bem como outros elementos considerados necessários para melhor esclarecimento dos interessados serão publicitados no *site* da Unidade Local de Saúde de Santo António, E.P.E.. Não serão fornecidas informações telefónicas.-----

6. Motivos de exclusão de candidaturas:

- a) A não apresentação dos documentos considerados obrigatórios;-----
- b) Apresentação de falsos documentos, o que determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento penal;-----
- c) Candidaturas enviadas sob outro meio que não o identificado no aviso de abertura;-----
- d) Candidaturas enviadas fora do prazo;-----
- e) Não cumprimento dos requisitos obrigatórios de admissão;-----
- f) Falta à prova escrita de conhecimentos;-----
- g) Falta à entrevista profissional de seleção à data e horas marcadas;-----
- h) Candidatos/as com pontuação inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.-----
- i) Ficam ainda, imediatamente excluídos/as, os/as candidatos/as que já tenham exercido funções na ULSSA com desempenho negativo ou com Processo Disciplinar.-----

Foi ainda elaborado o aviso de abertura do procedimento concursal (anexo1) o qual deverá ser publicado no site da ULSSA, sendo que o aviso constante do anexo 2 deverá ser publicado no jornal de expansão nacional.-----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião-----

O Júri

A Presidente

Auto Paulo Nogueira Pereira

Os Vogais Efetivos

Maria Hannela Rodrigues Sousa

Paulo Nogueira Pereira