

Ata n.º 1

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de técnicos superiores, do regime geral, para o Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Ao décimo segundo dia do mês de setembro de 2024, reuniu, nas instalações da Unidade Local de Saúde de Coimbra, E.P.E., adiante designada ULS de Coimbra, o júri nomeado pela deliberação do Conselho de Administração, de 08 de agosto de 2024, no âmbito do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de técnicos superiores, do regime geral, para o Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Participaram na qualidade de elementos do júri, Carlos Luís Neves Gante Ribeiro (presidente), Ana Patrícia Ramos Beja (1.ª vogal) e Joana Patrícia Simões Valença (2.ª vogal).

O júri do procedimento reuniu com o objetivo de deliberar sobre os seguintes pontos:

1. Requisitos de admissão, conteúdo funcional e caracterização dos postos de trabalho e definição do perfil de competências;
2. Definição de requisitos específicos de admissão e de exclusão ao processo de recrutamento;
3. Definição dos métodos de seleção a utilizar e fórmula de classificação final;
4. Definição da tramitação do procedimento concursal.

Nestes termos, o júri deliberou:

1. **Requisitos de admissão, conteúdo funcional e caracterização dos postos de trabalho e definição do perfil de competências:**
 - 1.1. **Requisitos de admissão:** Licenciatura.
 - 1.2. **Conteúdo funcional:** De acordo com o anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2018.
 - 1.3. **Caraterização dos postos de trabalho:** assessoria à gestão de atividades relacionadas com as atribuições de gestão de carreiras, informação, planeamento, desenvolvimento

de recursos humanos, processamento de remunerações e organização dos tempos de trabalho.

1.4. Definição do perfil de competências:

✓ Competências gerais na área de gestão de recursos humanos, nomeadamente:

- Interpretação e aplicação da legislação e orientações referentes a recursos humanos;
- Gestão de tempos de trabalho, vencimentos e modelos retributivos;
- Elaboração do orçamento anual para recursos humanos e monitorização da respetiva execução;
- Desenvolvimento dos processos de recrutamento e seleção;
- Implementação dos processos de acolhimento e integração, nos novos profissionais;
- Promoção e partilha de informação integrada, de forma apoiar as decisões de gestão de recursos humanos;
- Cooperação na elaboração de documentos estratégicos da instituição;
- Desenvolvimento e gestão do sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores;
- Gestão do sistema de carreiras dos trabalhadores.

✓ Competências específicas: domínio das ferramentas Microsoft Office, na ótica do utilizador, em particular, o domínio do Excel em nível avançado.

2. Definição de requisitos específicos de admissão e de exclusão ao processo de recrutamento;

Serão excluídos de forma imediata do presente processo de recrutamento e seleção, os candidatos:

- a) Cujas candidaturas tiverem registo de entrada na ULS de Coimbra, fora do prazo estabelecido para a sua apresentação;
- b) Cujas candidaturas não venham instruídas com todos os documentos exigidos no aviso de abertura.

- c) Que não reúnam os requisitos previstos nos textos normativos de suporte a este procedimento concursal, bem como, os requisitos previstos no aviso de abertura;
- d) Que não compareçam à entrevista, por motivo não legalmente justificado.

3. Definição dos métodos de seleção a utilizar e fórmula de classificação final.

Os métodos de seleção aplicáveis incluem, por esta ordem, a realização de:

3.1. A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o recrutamento é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos com pontuação inferior a 10 valores.

A Nota Final da Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética obtida da análise dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Literária;
- b) Formação Profissional;
- c) Experiência Profissional.

Na Avaliação da **Habilitação Literária (HL)**, serão avaliados os seguintes parâmetros:

- Licenciatura - 16 valores;
- Mestrado em área relevante para o desempenho de funções — 18 valores;
- Doutoramento em área relevante para o desempenho de funções — 20 valores.

Na avaliação da **Formação Profissional (FP)**, serão apenas valorizadas as pós-graduações e cursos de formação profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a que se candidata, frequentadas nos últimos cinco anos, da seguinte forma:

- Não serão valorizadas jornadas, congressos, simpósios, colóquios ou similares.
- Aos candidatos sem pós-graduações ou cursos de formação atribui-se 10 (dez) valores.
- As pós-graduações serão valorizadas, desde que confirmem no mínimo 60 créditos, da seguinte forma:
 - De 60 a 90 créditos — 2, 5 valores;
 - De 90 a 120 créditos — 5 valores.

- B
jr
C
- Os cursos, com duração mínima de 14 horas, serão valorizados, com 1 (um) valor até ao limite de 5 (cinco) valores.
 - As pós-graduações e os cursos a apresentar devem ser escolhidos pelo candidato, até ao limite de 1 (uma) e 5 (cinco), respetivamente.

Na avaliação da **Experiência Profissional (EP)**, será valorizada a experiência profissional, em gestão de recursos humanos, como técnico superior, equiparadas às exigências e às competências necessárias ao exercício das funções a que se candidata. A valorização é obtida numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Como técnico superior, sem experiência profissional na área — 10 valores;
- Como técnico superior, com experiência profissional na área:
 - Até 1 ano — 12 valores;
 - Até 2 anos — 14 valores;
 - Até 3 anos — 16 valores;
 - Até 4 anos — 18 valores;
 - Até 5 anos, ou mais — 20 valores.

Só será valorizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções a que se candidata.

Não serão valorizados, estágios como experiência profissional.

3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A nota da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às unidades, e resultará da média aritmética obtida da análise dos seguintes fatores:

- Competências digitais, incluindo conhecimentos e capacidade de manuseamento do Excel;
- Competências de organização, nomeadamente na capacidade de gestão de tempo, planeamento estratégico e orientação para resultados;

- Competências sociais, designadamente capacidade de relacionamento interpessoal e trabalho em equipa;
- Capacidades a nível da comunicação, expressão e domínio da linguagem e conceitos da área a que se candidata, bem como capacidade de análise e sentido crítico;
- Motivação e interesse dos candidatos para o exercício das funções.

Para a aplicação do segundo método de avaliação, a EAC, serão convocados conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Serão excluídos todos os candidatos com pontuação inferior a 10 valores.

3.3. Classificação final (CF)

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos resultará da média ponderada da avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, obtida da seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 30\% + EAC * 70\%)$$

Em que:

CF — Classificação Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências.

A nota da Classificação Final será apresentada até às centésimas.

Os critérios de desempate na Classificação Final são os seguintes:

- 1º) Candidatos com melhor pontuação na Avaliação Curricular.
- 2º) Candidatos com melhor pontuação na Entrevista de Avaliação de Competências.
- 3º) Candidatos com a melhor pontuação no parâmetro da Formação Profissional.

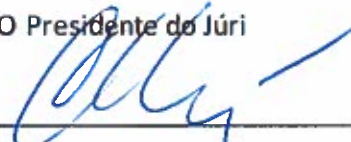
4. Definição da tramitação do procedimento concursal.

O júri deliberou que a tramitação do presente procedimento concursal seguirá, de forma adaptada, a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

As contratações dependem, exclusivamente, da autorização para o efeito.

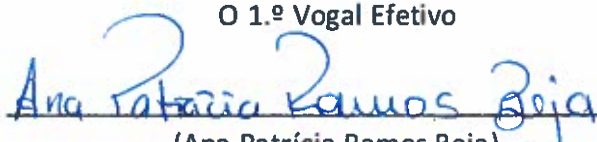
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, foi assinada por todos os elementos do júri.

O Presidente do Júri



(Carlos Luis Neves Gante Ribeiro)

O 1.º Vogal Efetivo



(Ana Patrícia Ramos Beja)

O 2.º Vogal Efetivo



(Joana Patrícia Simões Valença)

Coimbra, 12 de setembro de 2024.