

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum conducente à constituição de Reserva de Recrutamento - Assistentes Técnicos(as) para o Serviço de Gestão de Recursos Humanos - (M/F)

Ao primeiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e seis pelas dezasseis horas e trinta minutos, no Gabinete da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, sito na Unidade Hospitalar da Póvoa de Varzim da Unidade Local de Saúde da Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE, reuniu o júri do procedimento concursal conducente à constituição de reserva de recrutamento de Assistentes Técnicos para o Serviço de Gestão de Recursos Humanos. Estiveram presentes na reunião Fátima da Conceição Novo Serrão, que preside; Sara Maria Rego Ferrão de Carvalho, 1.ª vogal efetiva e Celeste de Azevedo Pereira Miguel, 2ª vogal efetiva. A abertura do procedimento foi autorizada por deliberação do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde da Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE, de 1 de outubro de 2026.-----

Ordem de Trabalhos: Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, assim como o sistema de valores em que assenta a classificação final, incluindo a respetiva fórmula.-----

1. Métodos de Seleção -----

O Júri determinou que serão utilizados como métodos de seleção a **Avaliação Curricular (AC)**, **complementada com a Entrevista Profissional de Seleção (E)**.-----

Na valoração de ambos os métodos de seleção, será adotada a escala de classificação de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.-----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.-----

Para efeitos da avaliação curricular, apenas serão valorados os parâmetros que sejam devidamente comprovados pelos candidatos.-----

A Avaliação Curricular resulta da classificação obtida em cada um dos itens abaixo descritos e identificados de A, B e C, obtida a partir da seguinte fórmula:-----

$$-----AC= (25\%*A)+(50\%*B)+(25\%*C)-----$$

A – Habilitações Literárias (25%)	Pontuação
12º ano de escolaridade	18
Superior ao 12º ano de escolaridade	19
Superior ao 12º ano de escolaridade e na área de Recursos Humanos	20

B – Experiência profissional em funções administrativas na área de recursos humanos (50%)	Pontuação
Sem qualquer experiência em Recursos Humanos	12
Com experiência <= a 6 meses	13
Acrésc 3 pontos à pontuação anterior se a experiência for no SNS	16
Com experiência > a 6 meses, até 1 ano, inclusive	14
Acrésc 3 pontos à pontuação anterior se a experiência for no SNS	17
Com experiência > a 1 ano, até 3 anos, inclusive	15
Acrésc 3 pontos à pontuação anterior se a experiência for no SNS	18
Com experiência > a 3 anos	16
Acrésc 4 pontos à pontuação anterior se a experiência for no SNS	20

C – Conhecimentos comprovados em aplicativos/ferramentas informáticas - incidência SISQUAL/RHV/Office-Excel (25%)	Pontuação
Sem conhecimentos em aplicativos/ferramentas informáticas - incidência SISQUAL/RHV/Office-Excel	10
Conhecimentos comprovados em Microsoft Office-Excel evidenciados com comprovativos de formação e experiência	13
Domínio comprovado de aplicativos/ferramentas informáticas, com incidência SISQUAL/RHV/Office-Excel evidenciados com comprovativos de formação e experiência	20

1.2 Entrevista Profissional de Seleção (E) -----

A entrevista profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência

profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A entrevista profissional de seleção será considerada nos termos do seguinte quadro e será obtida pela seguinte fórmula: -----

$$E = CASC + M + GMR + EE + S$$

Factores	Aferição	Critério	Subcritério
Entrevista	[0 - 4] valores	Capacidade de análise e sentido crítico (CASC)	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
	[0 - 4] valores	Motivação (M)	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
	[0 - 4] valores	Grau de maturidade e responsabilidade (GMR)	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.
	[0 - 4] valores	Espírito de Equipa (EE)	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
	[0 - 4] valores	Sociabilidade (S)	Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

2. Classificação Final -----

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e será

obtida através da seguinte fórmula, sendo o valor obtido, arredondado às centésimas. -----

$$---CF = 50\%*AC+50\%*E---$$

Em que: -----

CF – Classificação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

E – Entrevista Profissional de Seleção -----

Em caso de igualdade de classificação, preferem, sucessivamente:

a) O candidato com melhor classificação no método da Entrevista profissional de Seleção (E);--

b) O candidato com melhor classificação no método da Avaliação Curricular (AC). -----

3. Causas de exclusão -----

Constitui motivo de exclusão do presente processo de seleção e recrutamento: -----

a) A apresentação de candidatura sem observar o prazo descrito no anúncio de recrutamento e as regras de formalização de candidatura constantes do mesmo anúncio; -----

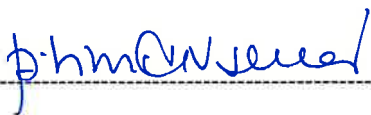
b) A não entrega dos documentos solicitados no anúncio de recrutamento; -----

c) A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção; ----

d) Não comparência à entrevista profissional de seleção. -----

Nada mais havendo a tratar, o Júri deliberou terminar a reunião da qual elaborou a presente ata que, depois de lida, será assinada pelos seus membros. -----

O Júri



Fátima da Conceição Novo Serrão



Sara Maria Rego Ferrão de Carvalho

8



Celeste de Azevedo Pereira Miguel