



ATA n.º 1

Procedimento concursal comum destinado à constituição de reserva recrutamento na categoria de técnico superior para o Gabinete de Planeamento e Informação de Gestão, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado nos termos do código de trabalho

Em 26 de fevereiro de 2026, nas instalações da Unidade Local de Saúde de Santa Maria, EPE (ULSSM, EPE), sitas na Avenida Professor Egas Moniz, 1649-035 em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal designado por deliberação do Conselho de Administração de 13 de fevereiro de 2026, tendo em vista a constituição de reserva recrutamento na categoria de técnico superior, nas áreas de licenciatura em Economia (CNAEF 314), Gestão (CNAEF 343, 344 e 345), Matemática e Estatística (CNAEF 461, 462 e 469), Ciências Informáticas e de Dados (CNAEF 481) e Engenharia Biomédica (CNAEF 529), na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado nos termos do código de trabalho.

Estiveram presentes na reunião o presidente e os vogais efetivos:

Presidente: Márcia Raquel Inácio Roque, administradora hospitalar

1º Vogal efetivo: Teresa Suzete de Simão Henriques, técnica superior no Gabinete de Planeamento e Informação de Gestão, que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos

2º Vogal efetivo: Nuno Miguel Moita Magalhães Amaro, técnico superior no Gabinete de Planeamento e Informação de Gestão

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- Fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetiva ponderação;
- Fixar a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e a classificação final.

Aplicam-se ao presente procedimento concursal a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E. e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2018.

1. Métodos de Seleção: são aplicáveis os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC);
- Entrevista de avaliação de competências (EAC).

A aplicação dos métodos de seleção ocorre de forma faseada conforme previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro nos seguintes termos:

- a) A avaliação curricular é aplicada apenas ao universo dos candidatos admitidos;
- b) A entrevista de avaliação de competências, é aplicada apenas à parte dos candidatos aprovados na avaliação curricular;
- c) Após a aplicação dos métodos de seleção será elaborada a lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

Os candidatos são excluídos se tiverem uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular (AC) ou na entrevista de avaliação de competências (EAC).

A não comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido devidamente convocado, determina a sua exclusão do presente procedimento.

1.1. Avaliação curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, ponderando os elementos de maior relevância para as funções a desempenhar - Ponderação de 40%.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Académicas (HA) – Ponderação de 40%;
- Formação Profissional (FP) - Ponderação de 20%;
- Experiência Profissional (EP) - Ponderação de 40%.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às décimas obtida através da média aritmética ponderada das classificações, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = (0,40 * HA) + (0,20 * FP) + (0,40 * EP)$$

1.1.1. Habilitações Académicas (HA): O júri deliberou valorar crescentemente a classificação final da licenciatura, por entender que se pode traduzir em funções e atividades desenvolvidas com maior proficiência. A pontuação será igual à classificação final da licenciatura.

No caso de o grau ter sido obtido numa instituição estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação atual.

A valoração das Habilitações Académicas não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Habilitações Académicas (HA)	Pontuação
Licenciatura	Valor da classificação final da licenciatura

1.1.2. Formação Profissional (FP): O júri deliberou valorar a formação profissional pós-graduada (PG), independentemente de conferir ou não título académico, desde que seja em área de interesse das funções a desempenhar.

A valoração da Formação Profissional (FP) não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	Pontuação
Sem formação profissional PG ou com formação profissional PG fora da área de interesse	10 valores
Com formação profissional PG na área de interesse das funções a desempenhar	20 valores

1.1.3. Experiência Profissional (EP): O júri deliberou valorar a experiência profissional exercida na área da gestão da informação.

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



Experiência Profissional (EP)	Pontuação
Sem experiência profissional	10 valores
Com experiência profissional fora da área da gestão da informação	12 valores
Com experiência profissional na área da gestão da informação até 3 anos	15 valores
Com experiência profissional na área da gestão da informação superior a 3 anos	20 valores

1.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal - Ponderação de 60%.

- Motivação Profissional (MP);
- Sentido Crítico (SC);
- Expressão e Fluência Verbal (EFV);
- Relacionamento Interpessoal (RI).

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará da média aritmética simples da votação de cada elemento do júri, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A EAC tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às décimas, e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, efetuada da seguinte forma:

$$EAC = (MP + SC + EFV + RI) / 4$$

A entrevista de avaliação de competências (EAC) é avaliada de acordo com os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente” de acordo com a escala de valoração constante da grelha abaixo.

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

Motivação Profissional (MP) – Serão consideradas as motivações profissionais dos candidatos, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.
Elevado: 18-20 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.
Bom: 14-17 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.
Suficiente: 10-13 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.
Reduzido: 8-9 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.

Unidade Local de Saúde de Santa Maria

Av. Professor Egas Moniz, 1649-035 Lisboa | Capital Estatutário: 312.440.000€ | NIPC 508 481 287 | Contribuinte N° 508 481 287

Insuficiente: 1-7 valores. Reduzida demonstração 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.

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: 18-20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.

Bom: 14-17 valores. Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.

Suficiente: 10-13 valores. Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.

Reduzido: 8-9 valores. Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.

Insuficiente: 1-7 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: 18-20 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: 14-17 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: 10-13 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: 8-9 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: 1-7 valores. Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito sobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

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: 18-20 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: 14-17 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: 10-13 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: 8-9 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: 1-7 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.

2. Classificação Final: A classificação final é obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às décimas:

$$CF = (0,40 * AC) + (0,60 * EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular – Ponderação de 40%;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 60%

3. Situações de igualdade de classificação final: Na ordenação final dos candidatos, se ocorrer uma situação de igualdade de classificação entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O júri deliberou aprovar as grelhas e fichas de avaliação da AC e da EAC e a ficha de classificação final, que se encontram em anexo à presente Ata, dela fazendo parte integrante.

Todas as decisões foram deliberadas por unanimidade.

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.

A Presidente



Márcia Roque

O 1.º vogal efetivo



Teresa Henriques

O 2.º vogal efetivo



Nuno Amaro