

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Técnico Superior Faturação

Aos quinze dias de dezembro de 2020 reuniu-se o júri constituído para o processo de recrutamento e seleção de Técnico superior para a área da faturação.

Carp
Verónica
Raimundo

Composição do júri:

- Presidente: Dr. Gonçalo Raimundo
- 1º Vogal: Dra. Verónica Romão
- 2º Vogal: Dr. Luis Camejo
- Suplente: Dra. Ana Rute Lopes

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

1. Definição do perfil de competências pretendido;
2. Definição dos requisitos específicos de admissão;
3. Definição dos métodos de avaliação;
4. Definição dos critérios de avaliação curricular;
5. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção.

1. Definição do perfil de competências pretendido:

- Iniciativa e Autonomia;
- Organização e Método de trabalho;
- Planeamento e Organização;
- Tolerância à pressão e contrariedades;
- Trabalho de equipa e cooperação.

2. Definição dos requisitos específicos de admissão:

Perfil académico:

- Licenciatura na área da Gestão
-

Requisitos profissionais (fatores obrigatórios):

- Experiência mínima de três anos na área monitorização e acompanhamento da execução dos contratos programa;
- Experiência mínima de três anos na área de Faturação dos Programas de Saúde;
- Experiência mínima de três anos nos programas Informáticos:

- Sonho (módulo de faturação)
- Programa Gesto integral da Doença (GID)
- Programa RNU

- Supervisionar reuniões de equipa e registar as atas

Requisitos profissionais (fatores preferenciais):

- Experiência de Coordenação entre serviços para resolução célere dos divergentes de faturação do contrato programa.

3. Definição dos métodos de avaliação

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

A **Classificação Final (CF)** obedece à seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,60) + (EPS \times 0,40)$

Os candidatos com classificação final inferior a 9,50 valores serão excluídos.

Em caso de empate na nota de classificação final entre dois ou mais candidatos, serão considerados como critérios de desempate, aplicados sucessivamente, pelos seguintes itens:

- a) Possuir o maior número de anos de exercício profissional;
- b) Possuir melhor nota na avaliação curricular.
- c) Possuir melhor nota na Entrevista de seleção

4. Definição dos critérios de avaliação curricular

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- **HA (Habilitações Académicas)**
 - Licenciatura pós-Bolonha na área de Gestão – 16 pontos
 - Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado na área de Gestão – 18 pontos
 - Licenciatura e Mestrado em Gestão – 20 pontos
- **FP (Formação Profissional) – máximo de 20 pontos**
 - A. Formação Sonho:
 - Carga horária até 14 horas – 2 ponto
 - Carga horária de 15 a 29 horas – 5 pontos
 - Carga horária de 29 a 45 horas – 7 pontos
 - Carga horária superior a 45 horas – 10 pontos
 - B. Formação em GID:
 - Carga horária até 8 horas – 3 ponto
 - Carga horária de 9 a 16 horas – 6 pontos
 - Carga horária superior a 16 horas – 10 pontos

A formação profissional tem como objetivo valorizar a frequência de cursos e a participação em seminários, conferências, workshops ou atividades equivalentes, em temáticas relevantes no âmbito das atividades a desenvolver, nomeadamente em Sonho/GID

Cada curso ou ação formativa será pontuada de acordo com a respectiva carga horária. A pontuação obtida em cada item será cumulativa, até ao limite de 20 pontos, sendo a soma obtida nos itens acima indicados.

CP
Algoz

- **EP (Experiência Profissional) – máximo de 20 pontos**
 - Experiência área monitorização e acompanhamento da execução dos contratos programa
 - Até três anos – 5 pontos
 - Superior a três anos - 10 pontos
 - Experiência de Faturação dos Programas de Saúde
 - Até três anos – 5 pontos
 - Superior a três anos - 10 pontos
 - Experiência comprovada Faturação Contrato programa;
 - Até três anos – 5 pontos
 - Superior a três anos - 10 pontos

A classificação final da AC será expressa até às décimas de unidade, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 0,4) + FP(0,1) + (EP \times 0,5)$$

O júri poderá solicitar documentos adicionais que considere necessários para o processo de avaliação.

5. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção

Quanto à entrevista profissional de seleção definiu-se a grelha de classificação seguinte, em que cada membro do júri atribuirá a classificação individualmente (de 0,00 a 20,00 valores), de acordo com as pontuações abaixo indicadas:

Itens de Avaliação	Entrevista				
	Muito abaixo das expetativas	Abaixo das expetativas	Cumprir as expetativas	Acima das expetativas	Muito acima das expetativas
Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes na área Faturação C.P	1,00	1,50	2,00	3,00	4,00
Qualidades intelectuais	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Capacidade de relacionamento e atitude comportamental	1,00	1,50	2,00	3,00	4,00
Capacidade de comunicação e de expressão	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Motivação	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Formação na área Faturação CP	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Total	4,00	8,00	10,00	16,00	20,00

Serão considerados os seguintes itens de avaliação:

- a) **Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes** - Avaliar a adequação da apetência e das qualificações profissionais ao lugar a prover;
- b) **Qualidades intelectuais** - Avaliar a capacidade analítica, rigor e rapidez de raciocínio, espírito crítico e criatividade;


- c) **Capacidade de relacionamento e atitude comportamental** - Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa e a postura comportamental: disponibilidade, flexibilidade, iniciativa, proatividade, dinamismo e autonomia, sentido de responsabilidade e capacidade de organização;
- d) **Capacidade de comunicação e expressão** - Avaliar a capacidade de compreensão e comunicação oral;
- e) **Motivação** - Avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o bom funcionamento do Serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível;
- f) **Formação na área de Faturação Contrato Programa e programas de Saúde** – Avaliar a adequação e capacidade de aplicação da formação na área de manutenção nomeadamente em contexto e realidade das instalações de saúde evidenciada no âmbito da entrevista.

A classificação da entrevista profissional de seleção (EPS) resulta da média aritmética das classificações atribuídas a cada candidato, por cada membro de júri.

Nada mais tendo sido deliberado, deu-se por terminada a reunião, da qual se elaborou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os elementos do júri.


Almada, 15 de dezembro de 2020

Gonçalo Raimundo


Diretor de Serviço
Serviço de Gestão Financeira
Hospital Garcia de Orta, E.P.R.


Luís Filipe Vinagre
Coordenador do Gabinete
Asses. Jurídico

Verónica Romão


Técnica Superior
Serviço de Gestão Financeira
Hospital Garcia de Orta, E.P.R.


Verónica Romão
Técnica Superior
Serviço de Gestão Financeira
Hospital Garcia de Orta, E.P.R.