

*(Handwritten initials and signature)*

**ATA Nº1**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA DESEMPENHO DE COORDENADOR**  
**TÉCNICO (A)**  
**APOIO GERAL**

Aos vinte e três dias do mês de Setembro de 2020, reuniu-se num gabinete do piso 0 do HGO, o júri constituído para o recrutamento para o desempenho do cargo de coordenador técnico da área administrativa do apoio geral a doentes.

Diretora do Serviço de Gestão de Doentes, Dra. Lídia Pereira

Gestora Hospitalar Dra. Alexandra Santos

Administradora Hospitalar Dra. Umbelina Santos

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

1. Definição do perfil profissional pretendido;
2. Definição de critérios de avaliação curricular;
3. Definição de critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção;
4. Elaboração de anúncio de abertura de recrutamento de candidato para Coordenador Técnico.

O júri deliberou que:

1. Os candidatos devem possuir Capacidade de coordenar um grupo de colaboradores na área de transporte de doentes, arquivo, expediente, informação a doentes, conhecimentos relevantes no código de procedimento administrativo, arquivos (administrativo e clínico), proteção de dados. Boa capacidade de utilização das TIC.
2. Os requisitos obrigatórios ao regime de admissão pretendido são
  - 12º ano de escolaridade, no mínimo preferencialmente licenciatura
3. O método de seleção é constituído por Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de seleção (EPS), cuja classificação final obedece à seguinte fórmula:

$$CF = ( 55\%AC + 45\%EPS )$$

CF= Classificação final dos candidatos;

AC= Avaliação Curricular;

EPS= Entrevista Profissional de Seleção;

Será elaborada a lista de classificação final, sendo que os candidatos com nota inferior a 9,50 valores serão excluídos.

Em caso de empate na nota final 2 dois ou mais candidatos, serão considerados como critérios de desempate, aplicados sucessivamente, pelos seguintes itens:

1. Maior número de anos de exercício profissional em área administrativa;
2. Habilitações académicas mais elevadas;
3. Avaliação curricular mais elevada;

#### **A. Definição de critérios de avaliação curricular (AC)**

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros;

##### **HA (Habilitações Académicas)**

- 12º ano – 12 pontos;
- Licenciatura – 18 pontos;
- Mestrado – 20 pontos;

##### **FP (Formação Profissional) máximo de 20 pontos**

- Até 50 h – 10 pontos;
- Superior a 100h – 12 pontos;
- Superior a 200h – 14 pontos;
- Superior a 300h – 16 pontos;
- Superior a 400h – 18 pontos;
- Superior a 500h – 20 pontos

##### **EP (Experiência Profissional)**

- Experiência profissional em funções de coordenação superior a 3 anos – **20 pontos**;
- Experiência profissional em funções de coordenação superior a 1ano – **15 pontos**;
- Experiência profissional relacionada com funções administrativas na área da saúde – **10 pontos**;
- Experiência profissional em outras áreas com relevância para o desempenho das funções – **5 pontos**;

A classificação final da AC será expressa até às décimas, pela aplicação da seguinte fórmula;

$$AC = ( HA+ 2FP +3EP)/6$$

Apenas serão selecionados para entrevista os candidatos que obtenham classificação superior a 9,50 valores na avaliação curricular (AC)

### **B. Definição de critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção (EPS)**

Quanto à entrevista profissional de seleção definiu-se a grelha de classificação que se anexa, sobre a qual o júri atribuirá a classificação, que resulta da média aritmética dos seguintes itens de avaliação;

- a) **Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes** – Avaliar a adequação da aptidão e das classificações profissionais ao lugar a prover;
- b) **Qualidades intelectuais** – Avaliar a capacidade de raciocínio e sentido de responsabilidade;
- c) **Capacidade de relacionamento e atitude comportamental** – Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa e a postura comportamental;
- 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.

Da entrevista deve resultar o perfil mais adequado para cada candidato, nomeadamente no que diz respeito ao perfil para a área de coordenação na área administrativa de apoio geral a doentes.

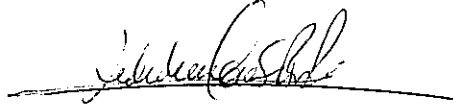
Apenas serão selecionados para a fase de seguinte os candidatos que obtenham classificação superior a 9,50 valores na entrevista profissional de seleção (EPS).

O anúncio de recrutamento para o desempenho do cargo de coordenador técnico será divulgado na página de internet do HGO, fixando o prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação.

A formalização da candidatura será efetuada pelos candidatos através do envio de Curriculum Vitae com detalhe das atividades desenvolvidas, certificado de

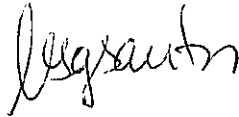
habilitações e comprovativos de formação para [rhrecrutamento@hgo.min-saude.pt](mailto:rhrecrutamento@hgo.min-saude.pt).

E 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.



Diretora do Serviço de Gestão de Doentes, Dra. Lúcia Pereira

Gestora Hospitalar, Dra. Alexandra Santos



Administradora Hospitalar, Dra. Umbelina Santos

Grelha de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção

	4v	3,2v	2,4v	1,6v	0,8v
a)	Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes – Avaliar a adequada aptência e das qualificações profissionais ao lugar a prover	Conhecimentos profissionais e mostra alta motivação e interesse em adquirir novos.	Conhecimentos profissionais medianos para a realização das tarefas e revela interesse em adquirir novos	Conhecimentos profissionais insuficientes para o desempenho da função e revela pouco interesse em adquirir novos	Não revela ter conhecimentos para desempenhar a função e não manifesta qualquer interesse em adquirir novos
b)	Qualidades intelectuais- Avaliar a capacidade de raciocínio e sentido de responsabilidade	Boa capacidade de raciocínio com ideias muito claras, bom sentido de responsabilidade para com a função e o Serviço	Razoável capacidade de raciocínio com organização de ideias, sentido de responsabilidade adequado para com a função e o Serviço	Fraca capacidade de raciocínio pouco claro, pouco sentido de responsabilidade para com a função e o Serviço	Sem capacidade de raciocínio muito confuso, sem revelar sentido de responsabilidade para com a função e o Serviço
c)	Capacidade de relacionamento e atitude comportamental – Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa e a postura comportamental	Bom relacionamento interpessoal, demonstrando preocupação em manter um agradável ambiente de trabalho, atitude comportamental correta	Capacidade de relacionamento adequado, razoável capacidade de integração/trabalho em equipa, atitude comportamental normal	Fraco relacionamento interpessoal, preferência por trabalhar individualmente, atitude comportamental pouco adequada	Dificuldade de relacionamento interpessoal e de integração em equipa, atitude comportamental inadequada
d)	Capacidade de comunicação e expressão- Avaliar a capacidade de compreensão e comunicação oral	Espontaneidade e desenvoltura na comunicação, capacidade de percepção	Poder de comunicação dentro dos parâmetros normais e adequados	Comunicação reservada e/ou pouco expressiva	Insegurança e dificuldade de comunicação
e)	Motivação – Avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o bom funcionamento do Serviço, desempenho das suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível	Muita motivação e boa compreensão do contributo do desempenho da sua função	Motivação razoável e compreensão razoável do contributo do desempenho da sua função	Baixa motivação e valorização do contributo do desempenho da sua função	Sem motivação e desinteresse pelo contributo do desempenho da sua função

