

## ATA N.º1

### Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistentes Operacionais (m/f)

Aos 31 de Maio de 2023 às 14 h reuniu-se o júri constituído para o processo de recrutamento e seleção de assistentes operacionais para o Hospital Garcia de Orta, EPE.

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

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

#### 1. Definição dos requisitos específicos de admissão:

##### Requisitos obrigatórios:

- 18 anos de idade completos;
- Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade;
- Disponibilidade para realização de turnos rotativos (a declarar no formulário de candidatura).

##### Requisitos preferenciais:

- Curso profissional de Técnico Auxiliar de Saúde;
- Experiência profissional em atividades no âmbito desta candidatura, em contexto hospitalar.

#### 2. Definição dos métodos de avaliação

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

A **Classificação Final (CF)** obedece à seguinte fórmula: **CF = (70%) AC+ (30%) EPS**

CF= Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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

#### 3. Definição dos critérios de avaliação curricular

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- **HA (Habilitações Académicas** - será considerada a vertente da HA com maior número de pontos)
  - Curso profissional de Técnico Auxiliar de Saúde – **20 pontos**
  - 12.º ano ou superior – **15 pontos**
  - Habilitação literária correspondente, à escolaridade mínima obrigatória ou curso que lhe seja equiparado – **10 pontos**;

- **FC (Formação Complementar:)** – máximo 20 pontos  
Serão valorizadas ações de formação e aperfeiçoamento profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções – por cada hora de formação, **1 ponto**; até um máximo de 20 pontos
- **EP (Experiência Profissional)** = máximo 20 pontos (será considerada a vertente da EP com maior número de pontos)
  - Sem experiência - **8 pontos**
  - Com experiência na área, fora do contexto hospitalar, inferior a 12 meses – **12 pontos**
  - Com experiência na área, fora do contexto hospitalar, superior ou igual a 12 meses – **15 pontos**
  - Com experiência na área, em contexto hospitalar, inferior a 12 meses – **18 pontos**
  - Com experiência na área, em contexto hospitalar, superior ou igual a 12 meses – **20 pontos**

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

$$AC = (50\%) HA + (5\%) FP + (45\%) EP$$

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

#### 4. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e os 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. Serão considerados os seguintes parâmetros:

- **Adequação ao perfil profissional** - Avalia o perfil do candidato para o exercício da função, valorizando neste âmbito, entre outros, a disponibilidade imediata, os conhecimentos da função, a capacidade para compreender os valores e princípios éticos da instituição hospitalar;
- **Capacidade de expressão e fluência verbal** - Neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal;
- **Motivação e interesse** - Neste fator são ponderadas as motivações profissionais do candidato face às exigências do posto de trabalho a que se candidata;
- **Qualidade da experiência profissional** - Analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no lugar a prover;
- **Qualidades intelectuais** - Avaliar a capacidade e rapidez de raciocínio, espírito crítico, criatividade e sentido responsabilidade;
- **Capacidade de relacionamento e atitude comportamental** - Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa e a postura comportamental.

Itens de Avaliação	Entrevista Profissional de Seleção				
	Insuficiente (4,00)	Reduzido (8,00)	Suficiente (12,00)	Bom (16,00)	Elevado (20,00)
Adequação ao perfil profissional					
Capacidade de expressão e fluência verbal					
Motivação e interesse					
Qualidade da experiência profissional					
Qualidades intelectuais					
Capacidade de relacionamento e atitude comportamental					

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A avaliação da entrevista tem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos com pontuação inferior a 9,50 valores.

#### 4.1 Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial, previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de forma decrescente.

Subsistindo situações de igualdade de valoração, aplica-se:

- a) Possuir melhor nota na avaliação curricular;
- b) Ser detentor do Curso Técnico Auxiliar de Saúde;
- c) Maior tempo de experiência em contexto hospitalar;
- d) Possuir melhor nota na entrevista individual.
- e) Primazia na submissão da candidatura – data e hora – contadas desde a última alteração à candidatura.

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.

**Presidente:**

José Maria N. Silva

**1.º Vogal efetivo:**

Fernanda Antunes Neto

**2.º Vogal efetivo:**

Isabel Nascimento O Costa

**1.º Vogal suplente:**

[Assinatura]

**2.º Vogal suplente:**

Isabel Maria Soares da Silva