

## ATA N.º1

### Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente técnico – área de gestão de doentes (M/F)

Aos 27 dias do mês de Abril de 2021 reuniu-se o júri constituído para o processo de recrutamento e seleção de um/a assistente técnico para o Serviço de Gestão de Doentes.

Composição do júri:

- **Presidente:** Lidia Maria Neves Silva Pereira
- **1.º Vogal efetivo:** Gonçalo Marco Matos Sousa Raposo
- **2.º Vogal efetivo:** Teresa Sofia Almeida Pires

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;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho de equipa e cooperação.

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

##### Perfil académico (fator obrigatório):

- 12º ano escolaridade ou equivalente;
- Idade Mínima obrigatória de 18 anos;

##### Requisitos profissionais (fatores preferenciais):

- Experiência mínima de dois anos na área, em ambiente hospitalar;
- Disponibilidade para trabalhar por turnos, nomeadamente, noites e fins-de-semana;
- Domínio do WORD e Excel.

#### 3. 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.

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) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Possuir melhor nota na avaliação curricular.

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

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- **HA (Habilitações Académicas)**
  - Licenciatura em área relacionada com secretariado – 20 pontos
  - Curso técnico-profissional equivalente ao 12º ano em área relacionada com secretariado – 18 pontos;
  - Outras licenciaturas – 16 pontos;
  - 12º ano ou equivalente– 15 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, nomeadamente secretariado, gestão de doentes, programas informáticos específicos hospitalares, informática, arquivo e expediente, atendimento ao público - por cada Ação de Formação de pelo menos 7 horas – 2 pontos, até ao máximo de 20.
- **EP (Experiência Profissional) = máximo 20 pontos**
  - Com experiência relacionada com função de assistente técnica, fora do contexto hospitalar, inferior a 12 meses – 08 pontos
  - Com experiência relacionada com função de assistente técnica, fora do contexto hospitalar, superior ou igual a 12 meses – 10 pontos
  - Com experiência na área, em contexto hospitalar, inferior a 24 meses – 15 pontos
  - Com experiência na área, em contexto hospitalar, superior ou igual a 24 meses – 20 pontos

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

$$AC = (20\%)HA + (20\%)FP + (60\%)EP$$

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

A avaliação curricular tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos com pontuação inferior a 9,50 valores.

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

relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão considerados os seguintes quatro parâmetros:

- **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.
- **Sentido Crítico e Inovação:**  
Avalia a capacidade argumentativa e de análise crítica do candidato, face à resolução de situações hipotéticas ou reais que lhe são apresentadas.
- **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.

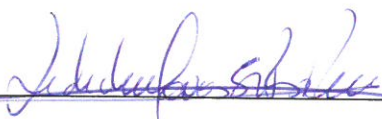
Itens de Avaliação	Entrevista Profissional de Seleção				
	Insuficiente (4,00)	Reduzido (8,00)	Suficiente (12,00)	Bom (16,00)	Elevado (20,00)
Capacidade de Expressão e Fluência Verbal					
Motivação e Interesse					
Sentido Crítico e Inovação					
Qualidade da Experiência Profissional					

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

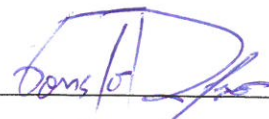
A avaliação da entrevista tem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos com pontuação inferior a 9,50 valores.

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:**



**1.º Vogal efetivo:**



**2.º Vogal efetivo:**

