

ATA N.º 1

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente técnico(a) – Área de Recursos Humanos (M/F)

Aos trinta dias do mês de setembro de 2021 reuniu-se o júri constituído para o procedimento concursal com vista a constituição de reserva de recrutamento para assistentes técnico(a)s para a área de Recursos Humanos.

Composição do júri:

- Presidente: Dra. Paula Rodrigues
1.ª Vogal Efetiva – Dra. Lucrecia Moreira
2.ª Vogal Efetiva – Dra. Inês Viegas

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:

Perfil académico (fator obrigatório):

- Habilitação legalmente exigida: 12.º ano escolaridade ou equivalente;
- Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área administrativa de Recursos Humanos em estabelecimento hospitalar integrado no SNS (**devidamente comprovada através de declaração e/ou certificado**);
- Idade mínima obrigatória de 18 anos.

Requisitos profissionais (fatores preferenciais):

- Titularidade de Licenciatura ou equivalente legal em: Gestão de Recursos Humanos, Direito ou Administração Pública ou Psicologia das Organizações.

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.

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;
- c) Possuir melhor nota na entrevista profissional de seleção.
- d) Sorteio na presença de todos os candidatos.



3. Definição dos critérios de avaliação curricular

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- **HA (Habilitações Académicas)**
 - Licenciatura ou equivalente legal em: Gestão de Recursos Humanos, Direito, Administração Pública ou Psicologia das Organizações – **20 valores**
 - Licenciatura ou equivalente legal noutras áreas – **15 valores**
 - 12.º ano ou equivalente – **10 valores**

- **EP (Experiência Profissional)** = terá relevância a experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área administrativa de Recursos Humanos em estabelecimento hospitalar integrado no SNS, que será classificada da seguinte forma, considerando-se, de entre as apresentadas, a mais valorizada. Não serão considerados estágios como experiência profissional.
 - Com experiência < 1 ano: **10 valores**
 - Com experiência ≥ 1 e < 3 anos: **15 valores**
 - Com experiência ≥ 3 anos: **20 valores**

- **AP (Atividade Profissional)** = será considerada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, no último ano, pontuada até 20 valores.
 - Tarefas inerentes à área de gestão contratual: **10 valores**
 - Tarefas inerentes à área de prestadores de serviços: **8 valores**
 - Tarefas inerentes de apoio à área de recrutamento e seleção: **5 valores**

- **ES (Experiência profissional com Software)** = será considerada a experiência profissional, no último ano, com o *software* RHV - trabalhadores, RHV – prestadores de serviços, GH-RISI, plataforma RH da ACSS, Excel, pontuada até 20 valores.
 - RHV – trabalhadores: **5 valores**
 - RHV – prestadores: **5 valores**
 - GH-RISI: **3 valores**
 - Plataforma RH da ACSS: **2 valores**
 - Excel: **5 valores**

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

$$AC = (20\%) HA + (40\%) EP + (25\%) AP + (15\%) ES$$

Na fase de avaliação curricular, os critérios de seleção devem ser avaliados em função de menção expressa e inequívoca do critério em causa por parte do candidato no *Curriculum Vitae*, enviados em sede de candidatura.

Em obediência ao princípio da boa-fé, que deve presidir a todos os processos de candidatura, o júri delibera tomar como verdadeiras todas as informações que vierem a constar no *Curriculum Vitae*.

O júri poderá solicitar documentos adicionais que considere necessários para o processo de avaliação, a serem entregues no prazo máximo de cinco dias após a notificação dos candidatos.

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

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 seis 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 de informática na ótica do utilizador, 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 de 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 carácter 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.ª Vogal efetivo: _____

2.ª Vogal efetivo: _____

Inês Viegas
 Técnica Superior RH