

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Técnico Superior SGD Unidade Funcional de Controlo

Aos vinte e nove dias do mês de Março de 2021, reuniu-se num gabinete do piso 0 do HGO, o júri constituído para o processo de recrutamento e seleção de Técnico Superior para Unidade Funcional de Controlo do Serviço de Gestão de Doentes.

Composição do júri:

Presidente: Dra. Lídia Pereira

1º Vogal: Dra. Alexandra Santos

2ª Vogal: Dra. Umbelina Santos

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:

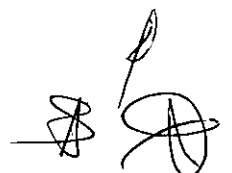
- ✓ Iniciativa e Autonomia;
- ✓ Organização e Método de trabalho;
- ✓ Planeamento e Organização;
- ✓ Tolerância à pressão e contrariedades;
- ✓ Trabalho de equipa e cooperação.

2. Definição dos requisitos específicos de admissão:

Perfil académico:

- ✓ Licenciatura na área de Gestão, Economia, Informática de Gestão

Requisitos profissionais – fatores obrigatórios



- ✓ Experiência mínima de três anos a desempenhar funções de coordenação em área de controlo do Serviço de Gestão de Doentes ou afim;
- ✓ Experiência mínima de três anos a monitorizar programas de saúde;
- ✓ Experiência mínima de três anos nos programas informáticos:

- SONHO (Programas de Saude)
- Plataforma WEBRNU
- Plataforma DGS(AME)
- Plataforma Gestão Integral da Doença (GID)
- Plataforma SITAM

3. Definição dos métodos de avaliação

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

A Classificação Final (CF) obedece à seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,70 + EPS \times 0,30)$$

Os candidatos com classificação final inferior a 9.5 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

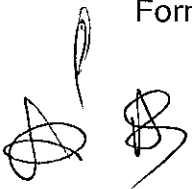
4. Definição dos critérios de avaliação curricular

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- HA (Habilitações Académicas)
 - Licenciatura – 18 valores
 - Mestrado – 20 valores

- FP (Formação Profissional) – máximo de 20 valores

Formação em Sonho



- Carga horaria até 24 h – 2 valores
- Carga horaria 25 a 49 h – 4 valores
- Carga horaria superior a 50 horas- 6 valores

Formação em WEBRNU

- Carga horaria até 30 horas – 2 valores
- Carga horaria 31 a 60 horas – 4 valores
- Carga horaria superior a 60 horas – 6 valores

Formação SITAM

- Carga horaria até 8 horas – 2 valores
- Carga horaria 9 a 16 horas – 4 valores
- Carga horaria superior a 16 horas – 6 valores

Outra formação relevante para as funções – 2 valores

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 Sonho, webrnu, sitam.

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

EP (Experiência Profissional) – máximo de 20 pontos

- Experiência área monitorização e registo de programas de saúde até 3 anos – 5 valores
Superior a 3 anos – 10 valores
- Experiência área monitorização de emissão de cartas de taxas moderadoras até 3 anos – 5 valores
Superior a 3 anos – 10 valores
- Experiência área monitorização dos registos Sonho EFR, HDI até 3 anos – 5 valores
Superior a 3 anos – 10 valores

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

$$AC = (HA + FP + 2 \times EP) / 4$$

5 Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção

Quanto à entrevista Profissional de seleção definiu-se a grelha de classificação seguinte, de acordo com as pontuações abaixo indicadas:

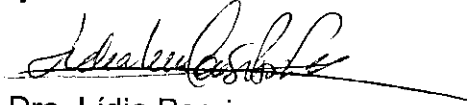
Itens de Avaliação	Muito abaixo das expectativas	Abaixo das expectativas	Cumpre as expectativas	Acima das expectativas	Muito acima das expectativas
Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes na área dos programas de saúde	1,5	2,75	3,5	5,5	7,0
Qualidades intelectuais	0,5	1,25	1,5	2,5	3,0
Capacidade de relacionamento e atitude comportamental	1,0	1,5	2,0	3,0	4,0
Capacidade de comunicação e de expressão	0,5	1,25	1,5	2,5	3,0
Motivação	0,5	1,25	1,5	2,5	3,0
Total	4,0	8,0	10,0	16,0	20,0

Serão considerados os seguintes itens de avaliação:

- Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes – Avaliar a adequação da apetência e das qualificações profissionais ao lugar a prover;
- Qualidades intelectuais – Avaliar a capacidade analítica, rigor e rapidez de raciocínio, espírito crítico e criatividade;
- Capacidade de relacionamento e atitude comportamental – Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa postura comportamental, disponibilidade, flexibilidade, iniciativa, proatividade, dinamismo e autonomia, sentido de responsabilidade e capacidade de organização;
- Capacidade de comunicação e expressão – Avaliar a capacidade de compreensão e comunicação;
- 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.

A classificação da entrevista profissional de seleção (EPS) resulta da média aritmética das classificações atribuídas a cada item de avaliação a cada candidato.

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 – Dra. Lídia Pereira



1ª vogal – Dra. Alexandra Santos



2ª vogal – Dra. Umbelina Santos

