

RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTES TÉCNICOS

Ata número um

Aos vinte e um dia do mês de agosto de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos nas instalações do Hospital de Santarém sitas na Avenida Bernardo Santareno, reuniu o júri, designado pelo Conselho de Administração de 13 de agosto de 2020 do procedimento concursal para constituição de bolsa de recrutamento de Assistentes Técnicos nomeado.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: na qualidade de Presidente, Dra. Helena Lopes, as vogais efetivas, Dra. Alexandra Fernandes e Dra. Telma Graça.

O presente procedimento concursal para constituição de bolsa de recrutamento de Assistentes Técnicos foi autorizado pela deliberação do Conselho de Administração de 13 de agosto de 2020.

A reunião teve como ordem de trabalhos:

Ponto 1: Requisitos de admissão;

Ponto 2: Formalização das candidaturas,

Ponto 3: Documentação a apresentar

Ponto 4: Métodos de seleção

Ponto 5: Notificações e publicações,

Ponto 6: Critérios de desempate,

Ponto 7: Fatores de exclusão,

Ponto 8: Validade da reserva de recrutamento,

Ponto 1: Requisitos de admissão

- a) Mínimo 12.º Ano de Escolaridade (ou equivalente);
- b) Ser maior de idade;
- c) Disponibilidade para trabalhar em horários rotativos, incluindo fim-de-semana, feriados e períodos noturnos;
- d) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador Microsoft Office

Ponto 2: Formalização das candidaturas

As candidaturas devem ser enviadas no prazo de cinco dias úteis contados da publicação deste aviso, para o seguinte correio eletrónico: recrutamento.at@hds.min-saude.pt

Ponto 3: Documentos a apresentar para efeitos da candidatura

- a. Ficha de Candidatura, conforme Anexo I;
- b. Curriculum Vitae, máximo de três páginas
- c. Cópia do certificado de habilitações ou equivalente legal.
- d. Comprovativo de formação profissional dos últimos 5 anos (inclusive) com indicação da respetiva carga horária. Apenas é considerada a formação profissional ministrada por entidade certificada.
- e. Declaração(ões) da(s) entidade (s) empregadora (s) que comprovem o tempo de experiência profissional
- f. Outras informações que o candidato entenda relevante e respetivos documentos comprovativos.

É obrigatória, sob pena de exclusão, a entrega dos documentos supra mencionados, os originais dos documentos referidos nas alíneas c) a f), devem ser exibidos no momento da realização da entrevista de seleção, sempre que solicitados, bem como a identificação pessoal do candidato.

Ponto 4: Métodos de seleção

O processo de seleção decorrerá em duas fases consecutivas: (1) Avaliação Curricular e (2) Entrevista de Avaliação de Competências. Todas as fases do processo de seleção apresentadas têm carácter eliminatório. É excluído do procedimento o candidato que tiver obtido uma valorização inferior a 9,5 valores em qualquer uma das fases.

Os critérios de seleção e respetivas ponderações a aplicar são os seguintes:

1ª Fase:

A Avaliação Curricular (AC) (45%) é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com o objetivo de analisar a qualificação dos candidatos, sendo ponderados os seguintes fatores:

$$AC = (HA*0.35) + (FP*0.25) + (EP*0.40)$$

sendo que:

AC — Avaliação Curricular

HA — Habilitações Académicas

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional com relevância para o posto de trabalho

O parâmetro Habilitação Académica (HA =35%) é valorado da seguinte forma:

- Licenciatura: 18 valores
- 12º ano ou grau equivalente: 16 valores

O parâmetro Formação Profissional (FP = 25%) será valorado tendo em conta a duração e o interesse das ações de formação frequentadas pelos candidatos nos últimos cinco anos inclusive para o exercício da função de acordo com a seguinte grelha aplicada a cada ação de formação:

Nº de horas de cada ação	≤ 30h	> 30h e ≤ 120h	> 120h
Ações com interesse direto para a função	4	6	8
Ações com interesse indireto para a função	2	4	6,5

Notas:

- Ações sem indicação de duração, serão considerados como de duração inferior a 30 horas;
- As ações em que a duração é indicada em dias são considerados como 7 horas/dia;
- Não serão considerados ações duplicados que tenham o mesmo conteúdo, bem como Seminários, Congressos, Encontros, Estágios Colóquios e Jornadas,

A classificação deste subfactor será obtida pelo somatório dos valores de cada ação até ao máximo de 20 pontos.

No parâmetro Experiência Profissional (EP = 40%) com relevância para o posto de trabalho, sendo valorado de acordo com a seguinte grelha, considerando-se, de entre as apresentadas, a mais valorizada.

Com experiência profissional na área administrativa, em área hospitalar

- | | |
|---|------------|
| - Igual ou superior a 5 anos | 15 Valores |
| - Igual ou superior a 3 e inferior a 5 anos | 12 Valores |
| - Inferior a 2 anos | 10 Valores |

Com experiência profissional na área administrativa, fora da área hospitalar

- | | |
|---|------------|
| - Igual ou superior a 5 anos | 10 Valores |
| - Igual ou superior a 3 e inferior a 5 anos | 5 Valores |
| - Inferior a 2 anos | 2 Valores |
-

Da Avaliação Curricular resultará uma lista ordenada de forma decrescente, passando de imediato à fase seguinte os primeiros 20 classificados. Os restantes serão notificados para a 2ª fase de acordo com futuras necessidades de recrutamento.

2ª Fase: Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

O EAC visa avaliar as competências para o desempenho da função. Terá a valorização de 0 a 20 valores e resultará da soma obtida na classificação dos 5 seguintes parâmetros, atribuindo a cada um o máximo de 4 valores:

- Adequação ao perfil profissional – avalia o perfil do candidato para o exercício da função, valorizando neste âmbito a disponibilidade imediata, os conhecimentos de informática na ótica do utilizador e a disponibilidade para trabalhar em horários rotativos, incluindo fim-de-semana, feriados e períodos noturnos;

- b) Orientação para o atendimento ao público – avalia a capacidade para compreender os valores e princípios éticos da instituição hospitalar, valorizando a adequada comunicação com o cidadão;
- c) Atitude e motivação profissional – avalia o comportamento em termos de capacidade de trabalho e motivação para o desempenho da função;
- d) Relacionamento interpessoal – avalia a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, bem como a capacidade para trabalhar em equipa;
- e) Capacidade de expressão e fluência verbal – demonstra a coerência e clareza do discurso, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas. Será ainda valorizado neste âmbito o conhecimento de línguas estrangeiras.

A Lista de Ordenação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação final} = (0.45 * AC + 0.55 * EAC)$$

Ponto 5: Notificações e Publicações das Listas de Classificação:

Todas as notificações e publicações das listas ordenadas dos métodos de seleção, assim como a classificação final serão publicitadas no *site* do HDS.

Ponto 6: Critérios de desempate

Em caso de igualdade na classificação final e para efeitos de ordenação serão utilizados os seguintes fatores de desempate:

- a) Melhor pontuação no parâmetro (EP) em instituições hospitalares;
- b) Melhor classificação na (EAC).

Ponto 7: Fatores de exclusão

Constituem fatores de exclusão os seguintes:

- a) Candidaturas formalizadas fora do prazo previsto no **Ponto 2** da presente ata;
- b) Não cumprimento dos requisitos obrigatórios identificados no **Ponto 1**;

- c) Não envio da documentação obrigatória;
- d) Não comparência à entrevista (EAC) na data agendada;
- e) Não apresentação, no dia da entrevista, da documentação indicada no **Ponto 3**, se solicitado para tal.

Ponto 8: Validade da reserva de recrutamento

A reserva de recrutamento constituída será válida pelo período de 12 meses, a contar da data de homologação da lista de classificação final pelo Conselho de Administração.

Atento o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, nos casos em que, para o correspondente procedimento concursal, o número de postos de trabalho a concurso seja superior a dez, é fixada uma quota de 5 por cento do número total, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência,

O HDS, enquanto entidade empregadora do setor empresarial do Estado, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Não existindo mais assunto a deliberar, o júri deu por terminada a reunião.

Presidente,



Dr.ª. Helena Lopes

1.ª Vogal Efetiva



Dr.ª. Alexandra Fernandes

2.ª Vogal Efetiva



Dr.ª. Telma Graça