

PROCEDIMENTO CONCURSAL
TÉCNICO SUPERIOR (Área Recursos Humanos) (F/M)

ATA Nº 1 – DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS E PONDERAÇÕES A ATRIBUIR AO MÉTODO DE SELEÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal para recrutamento de um Técnico Superior - Área de Recursos Humanos, em regime de contrato individual de trabalho, por tempo indeterminado, para substituição de trabalhador, constituído por: -----

- Maria de Jesus Trocado Marques – Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Hospital de Braga, E.P. E., que preside;-----

- Paula Cristina Vieira da Costa – Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Hospital de Braga, E.P. E., como 2º vogal efetivo;-----

- Helena Joana Mota Lima – Técnica Superior do Serviço de Planeamento e Controlo de Gestão do Hospital de Braga, E.P. E., como 1º vogal suplente;-----

nomeado por deliberação do Conselho de Administração de 09 de setembro de 2020, a fim de proceder à definição dos critérios de avaliação dos candidatos-----

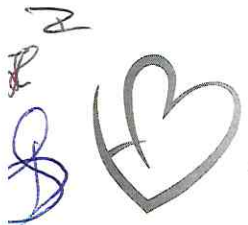
1. Definição dos critérios de avaliação dos candidatos-----

O júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos que reúnam as condições de admissão mencionadas na deliberação de abertura deste procedimento concursal, a seguinte fórmula de classificação final (CF):

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

em que:

CF = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção, e que será pontuada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com aproximação até as centésimas.-



-A classificação da Avaliação Curricular (AC) será calculada através da média ponderada das classificações obtidas em cada um dos itens a seguir referidos, aplicando-se a fórmula seguinte:-

$$AC = 0,5 HA + 0,25 FP + 0,25 EP,$$

em que:

HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional na área de Recursos Humanos.

1.1.1. – HA – Habilitações Académicas

Este fator será classificado da seguinte forma:

- Licenciatura em Direito, Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública ou Gestão – 15 valores;
- Mestrado em Direito, Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública ou Gestão – 18 valores;
- Doutoramento ou pós doutoramento em Direito, Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública ou Gestão – 20 valores.

1.1.2. - FP - Formação Profissional

Neste item, será considerada, apenas, a formação complementar que é específica da área de recursos humanos, direito laboral, fiscalidade, área de tecnologias de informação em Excel avançado, Access e Visual basic:

- N.º de Horas de Formação = ou > a 200 horas – 20 valores;
- N.º de Horas de Formação = ou > a 100 e até 199 horas – 15 valores;
- N.º de Horas de Formação até 99 horas – 10 valores;
- Sem formação – 0 valores.

1.1.3. - EP - Experiência profissional

Neste item, será considerada a experiência profissional na área dos recursos humanos em estabelecimentos de saúde do sns, desde que comprovada através de documento da(s) respetiva(s) entidade(s) empregadora(s):



Handwritten signature or initials in blue ink.

- Experiência profissional de mais de 7 anos – 20 valores;-----
- Experiência profissional de mais de 3 anos e até 7 anos, inclusive – 15 valores;-
- Experiência profissional de 1 e até 3 anos, inclusive – 10 valores;-----
- Sem experiência ou com experiência inferior a 1 ano – 0 valores.-----

1.2. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), -----

A avaliação, no que tange a este fator, será obtida através da média aritmética, arredondada às centésimas, das classificações atribuídas por cada um dos membros do júri aos *itens* a seguir discriminados:

| Fator | Caracterização do Fator |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planeamento e Organização | Planeia para executar - Programa ações e define prioridades para executar o seu trabalho. Identifica fatores críticos. Ajusta o planeado sempre que necessário. Conhece o impacto da sua atuação no alcance dos objetivos e utiliza corretamente os meios. (1,5) |
| Orientação para Resultados | Determinado e empenhado - Atitude perseverante e determinada no alcance daquilo a que se propõe. Desenvolve estratégias adequadas para atingir os resultados. (1,5) |
| Análise e Resolução de Problemas | Analisa, identifica e atua - Analisa e identifica o foco dos problemas com precisão e rapidez. Divide os problemas em etapas lógicas, avaliando cuidadosamente os riscos. Propõe soluções apropriadas tendo em perspectiva os objetivos comuns. Demonstra eficácia na resolução dos problemas. (1,5) |
| Atitude face à Mudança | Adapta-se à mudança - Manifesta interesse face a novas situações. Adapta com facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como oportunidade de desenvolvimento. (0,5) |
| Orientação para a Qualidade | Orientado para a qualidade do trabalho - Mantém bons padrões de qualidade, cumprindo procedimentos e prazos. Preocupação com a concretização do objetivo final, corrigindo atempadamente possíveis erros. (1,5) |
| Persuasão/ Ascendência | É enérgico - Energia, espontaneidade e vivacidade na forma como interage com os estímulos do meio. Gosto por atividades diversificadas. Bom ritmo na concretização de tarefas. (0,5) |
| Dinamismo/ Proatividade | Actua criando impacto na função - Adapta formas inovadoras e eficientes para a realização do seu trabalho. Introduce melhorias e propõe sugestões de actuação no âmbito da sua função e responsabilidades. Toma iniciativas para obter resultados com eficiência e eficácia. (0,5) |
| Gestão do Conhecimento | Identifica e recolhe a informação necessária para a obtenção dos conhecimentos requeridos para o desempenho eficaz da sua função. (1,5) |
| Comunicação | Infirma com clareza. Apresenta a informação de forma clara e concisa. Toma em atenção os outros e responde eficazmente. Transmite informação relevante, assegurando-se que os outros o compreendem. (1,0) |
| Relacionamento Interpessoal | Agradabilidade no trato. Delicadeza e Simpatia. Facilidade com que enceta e desenvolve relações interpessoais ao nível dual e grupal. Leveza na forma de estar, ausência de tensão nas relações duais e grupais. (1,0) |
| Motivação Pessoal/ Ambição | Motivado para o desenvolvimento pessoal - Capacidade de definir metas. Manifesto empenho no seu trabalho com vista a alcançar os objetivos. Denota ambição profissional e espírito positivo. (0,5) |
| Experiência na Função | Aplica, de forma, adequada a sua experiência profissional no desempenho das tarefas inerentes ao perfil funcional em análise. (0,5) |



Cada um dos fatores acima descritos será pontuado, de forma discreta, por cada um dos membros do júri, de acordo com a seguinte grelha de graduação:-----

- Elevado – 20 valores;-----
- Bom – 16 valores;-----
- Suficiente – 12 valores;-----
- Reduzido – 8 valores;-----
- Insuficiente – 4 valores;-----

1.3. Em caso de igualdade na classificação final e para efeitos de ordenação, serão utilizados os seguintes fatores de desempate, pela ordem a seguir mencionada:-----

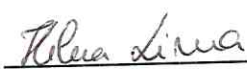
- 1.º - Maior experiência profissional em funções efetivas na área da gestão de recursos humanos em estabelecimento hospitalar integrado no SNS;
- 2.º - Melhor pontuação obtida na formação profissional;
- 3.º - Melhor pontuação obtida na entrevista profissional de seleção;-----
- 4.º - Sorteio.-----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida, vai ser assinada e rubricada por todos os presentes.-----

O Júri do Concurso


(Dr.ª Maria de Jesus Marques)


(Dr.ª Paula Cristina Costa)


(Dr.ª Helena Joana Mota Lima)