

Ata Nº 1

Ao vinte e nove dias do mês de Maio do ano de dois mil e dezoito, na sala de reuniões do serviço de urgência do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa E.P.E., reuniu o júri nomeado por deliberação do Conselho de Administração do CHTS EPE, na sua reunião nº noventa do dia dezassete do mês de Maio de dois mil e dezoito, para abertura de procedimento para constituição de uma bolsa de recrutamento para pessoal de enfermagem, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente do júri – enfermeiro chefe Renato Barros
1º Vogal – enfermeira chefe – Luisa Nunes
2º Vogal – enfermeiro especialista – Rogério Pacheco

Com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 - Determinar o processo de formalização de candidatura;
- 2 – Definir os métodos de seleção e critérios de avaliação;
- 3 – Outros assuntos.

Relativamente aos assuntos em análise o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

- 1 - As candidaturas deverão ser submetidas exclusivamente através do link disponibilizado para o efeito na pagina web do CHTS
- 2 – Método de seleção:

Os métodos de seleção a utilizar serão conjuntamente a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção.

2.1-Avaliação curricular:

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.



Critérios:

- a) Formação académica (FA) – (corresponde à nota final do curso de licenciatura em Enfermagem) – ponderação 5
- b) Experiência profissional hospitalar (EPH) – (base de 10 + 0.5 pontos por cada mês de trabalho até ao máximo de 10 pontos) – ponderação 6
- c) Outras Experiências profissionais (não cumulativas com experiência hospitalar ou outras) (OEP) – (base de 10 + 0,5 pontos por cada mês completo de trabalho, até ao máximo de 10) – ponderação 4
- d) Formação profissional (pós graduações na área de enfermagem, especializações na área de enfermagem, Suporte Avançado de Vida ou outros cursos ou experiencias formativas relevantes na área de enfermagem com pelo menos 20 horas efetivas de presença obrigatória e ministradas por entidade certificada) FP) (base de 10 + 1 ponto por cada curso até ao máximo de 10) – ponderação 5

A nota final da avaliação curricular (NFAC) será traduzida pela seguinte fórmula:

$$\text{NFAC} = \frac{(5 \times \text{FA}) + (6 \times \text{EPH}) + (4 \times \text{OEP}) + (5 \times \text{FP})}{20}$$

20

2.2) Entrevista profissional de seleção:

A entrevista profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e motivação.

De cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida com base nos seguintes critérios:



Capacidade de Comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
Insuficiente	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto de diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro.
Suficiente	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática.
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
Elevado	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

Relacionamento Interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
Insuficiente	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental.
Reduzido	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias,
Suficiente	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias.
Bom	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias.
Elevado	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias.



Motivação

Avaliação	Fundamentação da classificação
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver.
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver.
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara.
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação.
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos.

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3 – Classificação final dos candidatos (CF):

A classificação final será o resultado da média aritmética, arredondada às centésimas, dos dois métodos de seleção (duas vezes avaliação curricular (AC) + entrevista profissional de seleção (EPS), na escala de 0 a 20 valores, consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores.

$$(2 \times AC) + (EPS)$$

$$CF = \frac{\quad}{\quad}$$



4 – Critérios de desempate:

- 1) Melhor avaliação curricular;
- 2) Maior experiência profissional;
- 3) Melhor nota final de curso;
- 4) Experiencia profissional no CHTS;
- 5) Maior idade.

As listas de classificação final, bem como as notificações aos candidatos serão efetuadas através de publicitação no portal do CHTS (www.chts.min-saude.pt) e por correio eletrónico para o endereço indicado pelo candidato no requerimento de admissão ao concurso.

Por mais nada haver a tratar, o Presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual, e para constar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Renato Barros:

Luisa Nunes:

Rogério Pacheco: