

Ata Nº 1

Ao terceiro dia do mês de Janeiro da ano de dois mil e dezassete , 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, do dia vinte e um do mês de dezembro de dois mil e dezasseis, para o processo de constituição de uma bolsa de recrutamento de enfermeiros, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente do júri – enfermeiro chefe Renato Barros

1º Vogal – enfermeira chefe – Elsa Pinto

2º Vogal – enfermeiro – Rogério Pacheco

Com a seguinte ordem de trabalhos:

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

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

1 – Critérios de admissão ao concurso:

- a) Licenciatura em enfermagem;
- b) Inscrição na Ordem dos Enfermeiros válida.

2 – Formalização das candidaturas:

2.1) Requerimento dirigido ao Sr. Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa E.P.E., onde conste:

- a) Identificação completa do candidato (nome, filiação, naturalidade, nacionalidade, data de nascimento, número e data do bilhete de identidade/ Cartão de Cidadão, n.º de identificação fiscal, residência, telemóvel ou telefone e email);
- b) Número da cédula profissional;
- c) Formação académica com menção à nota de curso;
- d) Experiência profissional em anos e meses;
- e) Pedido de admissão ao concurso;
- f) Outros dados relevantes para análise da candidatura.

2.2) A candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes elementos:

- a) Cópia do documento de identificação (Bilhete de Identidade; Cartão de Cidadão);
- b) Cópia da cédula profissional válida,
- c) Cópia do certificado de licenciatura em enfermagem, onde conste a nota final de curso;
- d) Declaração emitida pela entidade empregadora, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste o tempo de serviço em anos e meses;
- e) Três cópias do curriculum vitae atualizado;
- f) Cópia de todos os elementos que comprovem a formação profissional e de outros elementos relevantes declarados.

As candidaturas deverão ser entregues exclusivamente no Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar Tâmega e Sousa EPE durante as horas normais de expediente ou via CTT.

3 – Método de seleção:

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

3.1) 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 de curso) – ponderação 4
- b) Experiência profissional hospitalar (EPH) – (base de 10 + 0.5 pontos por cada mês de trabalho até ao máximo de 10 pontos) – ponderação 5
- c) Outras Experiências profissionais (OEP) – (base de 10 + 0,1 pontos por cada mês completo de trabalho, até ao máximo de 10) – ponderação 3
- d) Formação profissional (doutoramentos ou mestrados - na área de enfermagem, 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) FP) – (base de 10 + 1 ponto por cada curso até ao máximo de 10) – ponderação 4

- e) Experiência com sistemas de informação (S Clínico, Alert, Picias) (ESI) – (sem experiência – 10 pontos, com experiência – 15 pontos) – ponderação 4

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

$$NFAC = \frac{(4 \times FA) + (5 \times EPH) + (3 \times OEP) + (4 \times FP) + (4 \times ESI)}{\dots}$$

20

3.2) 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 intergração 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 crítica 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.

3.3 – 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, em qualquer um dos métodos de seleção.

$$CF = \frac{(2 \times AC) + (EPS)}{3}$$

4 – Critérios de desempate:

- 1) Maior experiência profissional;
- 2) Melhor nota final de curso.
- 3) Experiencia profissional no CHTS
- 4) 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 presentes.

Renato Barros: 

Elsa Pinto: 

Rogério Pacheco: 