



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE BOLSA DE RECRUTAMENTO TÉCNICO  
SUPERIOR – ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

**ATA n.º 1- DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS E PONDERAÇÕES A ATRIBUIR AO MÉTODO DE SELEÇÃO**

Aos vinte e cinco dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal para recrutamento de Técnico Superior - Área de Recursos Humanos, constituído por Marília Clara Vieira Salgado, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do CHTS, EP. E., que preside, o Dr. Pedro Dinis Silva Mendes, Administrador Hospitalar do CHTS, EP. E., como vogal efetivo e a Dr.ª Diana Isabel Ramos Pereira Cardoso, Administradora Hospitalar do CHTS, EP. E., na qualidade de vogal efetiva, nomeados por deliberação do Conselho de Administração, de 13 de novembro de 2020, a fim de proceder à definição dos critérios de avaliação de seleção.

A Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

**Definição dos métodos e critérios de seleção**

O júri deliberou que os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo a Classificação Final = 70%AC + 30%EPS.

O júri deliberou, ainda, que o processo de seleção decorrerá em duas fases consecutivas, a saber:

**1. Primeira Fase do Processo de Seleção: Avaliação Curricular (AC):**

Avaliação Curricular (AC) será realizada a todos os candidatos que cumpram com os requisitos obrigatórios constantes no aviso de abertura do presente procedimento. Na Avaliação Curricular (AC) serão pontuadas as Experiência Profissional na área de Recursos humano na Saúde (EP), Experiência Software (ES) e Formação Profissional (FP):

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:

- $AC = 0,50EP + 0,30 ES + 0,20 FP$ , em que: EP = Experiência Profissional na área de recursos humanos; ES = Experiência Profissional em software; FP = Formação Profissional;

**1.1.Experiência profissional na área de recursos humanos na área da saúde (EP)**

Neste item será considerada a Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área de Recursos Humanos em estabelecimento hospitalar integrado no SNS, pontuada até 20 valores:

- Com experiência <1 ano: 5 valores
- Com experiência  $\geq 1$  e <3 anos: 10 valores
- Com experiência  $\geq 3$  e <7 anos: 15 valores
- Com experiência  $\geq 7$  anos: 20 valores

**1.2.Experiência profissional em software (ES)**

Neste item será considerada a Experiência profissional nos últimos 5 anos em software RHV, SISQUAL, SAG, GEADAP, plataforma RH da ACSS, ADSE, Excel, pontuada até 20 valores:

- RHV: 5 valores;
- SISQUAL: 5 valores;
- SAG: 4 valores;
- GEADAP: 2 valores;
- Plataforma RH da ACSS: 2 valores;
- ADSE: 1 valor;
- Excel: 1 valor.

**1.3.Formação Profissional (FP)**

Neste item, será considerada, apenas, a formação complementar, dos últimos 3 anos, que é específica da área de recursos humanos, legislação laboral/direito do trabalho, área de tecnologias de informação em RHV, SISQUAL, SAG, GEADAP/SIADAP, Excel, pontuada até 20 valores:

- Sem formação: 0 valores;
- N.º de Horas de Formação < a 50 horas: 10 valores
- N.º de Horas de Formação ≥ 50 horas: 20 valores;

Na fase de avaliação curricular, os critérios de selecção devem ser avaliados em função de menção expressa e inequívoca de critério em causa por parte do candidato no formulário de candidatura e Curriculum Vitae, enviados em sede de candidatura em suporte informático disponível em [www.chts.min.-saude.pt](http://www.chts.min.-saude.pt).

Em obediência ao princípio da boa-fé, que deve presidir a todos os processos de candidatura, o júri delibera tomar como verdadeiras todas as informações que vieram a constar no respetivo formulário de candidatura e Curriculum Vitae.

**2. Segunda Fase do Processo de Seleção: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

**2.1.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:

Disponibilidade Imediata	1	Sim 100%	Não 0%		
Motivação para a função e para a Instituição	1	Pouco adequado 25%	Adequado 50%	Muito Adequado 85%	Excede as expectativas 100%
Comunicação e Postura: - Clareza do discurso; - Assertividade nas respostas; - Atitude face à mudança; - Sentido crítico; - Cumprimento de horários.	5	Pouco adequado 25%	Adequado 50%	Muito Adequado 85%	Excede as expectativas 100%

Conhecimentos informáticos software: -RHV -SISQUAL -SAG -GEADAP -Plataforma RH da ACSS -ADSE -Excel -Word	10	Pouco adequado	Adequado	Muito Adequado	Excede as expectativas
		25%	50%	85%	100%
Trabalho em equipa	1	Pouco adequado	Adequado	Muito Adequado	Excede as expectativas
		25%	50%	85%	100%
Análise e Resolução de Problemas	1	Pouco adequado	Adequado	Muito Adequado	Excede as expectativas
		25%	50%	85%	100%
Boa capacidade analítica	1	Pouco adequado	Adequado	Muito Adequado	Excede as expectativas
		25%	50%	85%	100%

### 3. Critérios de Desempate

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

- Maior experiência profissional em funções efetivas na área de recursos humanos em estabelecimento hospitalar integrado no SNS;
- Melhor pontuação obtida na entrevista profissional de seleção.

### 4. Fatores de exclusão

Constitui motivo de exclusão imediata do presente processo de recrutamento e seleção:

- I. Candidatura que não observe os requisitos de carácter obrigatório referidos no anúncio de recrutamento, a saber:
  - a) Habilitações literárias ou equivalente legal (Licenciatura em Recursos Humanos, Ciências Sociais, Psicologia das Organizações);
  - b) Documentos de apresentação obrigatória à candidatura;
  - c) Formulário de candidatura devidamente preenchido (disponível no site do CHTS, EPE);
  - d) Um exemplar do currículo profissional detalhado e em língua portuguesa (máximo 3 páginas);
  - e) Experiência profissional devidamente comprovada;
  - f) Disponibilidade imediata (a declarar na candidatura).
- II. Candidato que apresente incongruências nos elementos/documentos de apresentação obrigatória;
- III. Candidato que não compareça à entrevista profissional de seleção.

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

A Presidente de Júri:

  
Marília Clara Vieira Salgado

Os Vogais Efetivas:

  
Dr. Pedro Dinis Silva Mendes

  
Dr.ª Diana Isabel Ramos Pereira Cardoso