



João Pereira
Manuel António
Ana Isabel
Maria Santos
Juliana Cláudia

CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES OPERACIONAIS DA UNIDADE LOCAL DE SAÚDE SÃO JOÃO, EPE.

ATA NÚMERO UM

Aos trinta dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, reuniu nas instalações do Centro de Formação da Unidade local de Saúde São João, EPE, o júri do concurso para constituição de reserva de recrutamento de assistentes operacionais, por deliberação do Conselho de Administração de dois de Abril de dois mil e vinte e cinco.-----

O Júri assim constituído: -----

Presidente: José Cerqueira Pereira, Enfermeiro Gestor da Unidade local de Saúde São João.-----

Primeiro Vogal efetivo: Manuel António Vieira Machado Pinho, Enfermeiro Especialista da Unidade local de Saúde São João.-----

Segundo Vogal efetivo: Ana Isabel Costa Pereira da Cunha Ribeiro, Enfermeira Especialista da Unidade local de Saúde São João.-----

Primeiro Suplente: Maria Santos Preto Madeiro, Técnica Auxiliar de Saúde da Unidade local de Saúde São João.-----

Segundo vogal Suplente: Juliana Cláudia Moreira Gomes, Técnica Auxiliar de Saúde da Unidade local de Saúde São João.-----

Ordem de trabalhos: -----

1- Funcionamento do Júri.-----

2-Requisitos obrigatórios, requisitos preferenciais, formalização das candidaturas e documentos obrigatórios a apresentar pelos candidatos.-----

3- Métodos de seleção. -----

4- Critérios Desempate. -----

5- Fatores de exclusão. -----

6- Notificações e publicitações. -----

Deliberações: -----

1-Funcionamento do Júri: -----

O júri deliberou que a elaboração dos critérios de avaliação dos candidatos a este procedimento, deverá ter a participação de todos os elementos do Júri, efetivos e suplentes, para que todos se identifiquem com as grelhas definidas e possam participar nas atividades do procedimento. Perante a previsibilidade do elevado número de candidatos, foi deliberado por



José António
Ferreira
Herdadeiro
fereira

unanimidade que os Vogais Suplentes participam em todas as fases do processo de seleção, sempre que forem convocados. De cada reunião será lavrada a ata que depois de lida e achada conforme será assinada pelos presentes na reunião. -----

2- Requisitos obrigatórios: -----

18 (dezoito) anos completos; -----

Titularidade de escolaridade mínima obrigatória concluída, de acordo com a idade do candidato;-----

Disponibilidade imediata (**a declarar na candidatura**); -----

Disponibilidade para trabalhar em turnos rotativos semanais incluindo, fins de semana, feriados e turnos da noite, manhã e tarde (**a declarar na candidatura**);-----

Possuir robustez física e perfil psicológico indispensável ao exercício das funções a que se candidata (**a declarar na candidatura**);-----

Não inibição do exercício de funções ou interdição para o exercício daquelas a que se propõe a desempenha (**a declarar na candidatura**);-----

Os candidatos declaram sob compromisso de honra possuírem os requisitos obrigatórios de admissão ao processo de recrutamento.-----

2.1- Requisito Preferenciais: -----

Experiência e formação relevante na área da saúde, para a função a que se candidata; -----

Capacidade de trabalho em equipa, relacionamento interpessoal e de comunicação; -----

Dinamismo e proatividade-----

Elevado sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

2.3- Formalização das candidaturas: -----

A candidatura deve ser formalizada **no prazo de 10 (dez) dias úteis**, a contar da data de publicitação do procedimento, conforme aviso de abertura.-----

A candidatura apenas poderá ser efetuada através de submissão de formulário eletrónico, conforme publicado no aviso de abertura.-----

2.4- Documentos obrigatórios a apresentar: -----

No formulário eletrónico disponibilizado para a submissão da candidatura, os candidatos devem apresentar os seguintes documentos, **sob a pena de exclusão:** -----

a) - Curriculum Vitae redigido em português;-----

b) - Diploma/Certificado de habilitações literárias ao nível da escolaridade mínima obrigatória, onde conste nível de escolaridade obtida, data de conclusão e classificação final atribuída (no



Júri
Aval.
Há Maderio
Bela
Aph

caso de habilitação obtida no estrangeiro, com comprovativo da equivalência certificada pelo sistema educativo português);-----

Para efeitos de valorização no âmbito da **Avaliação Curricular (AC)**, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob a pena de não ser atribuída valoração: -----

c) - Fotocópia do certificado do curso profissional na área da saúde igual ou superior a 600 horas;-----

d) - Fotocópia do(s) certificado(s) de ação(ões) de formação e aperfeiçoamento profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com a respetiva duração (só serão valoradas formações com duração igual ou superior a 7 horas). -----

e) - Fotocópia de declaração que valide a experiência profissional na área da saúde. -----

Os documentos previstos nas alíneas anteriores a) e b) devem ser corretamente anexados de acordo com as orientações do formulário eletrónico, ou seja, quando este solicita, por exemplo o "Curriculum Vitae", o anexo correspondente terá que ser "Curriculum Vitae" e não outro documento contendo outra informação. Assim, se os anexos não corresponderem aos campos do formulário eletrónico, o júri não atribuirá a respetiva pontuação e/ou o candidato será excluído, consoante o caso.-----

O júri deliberou ainda, que apenas serão consideradas para efeitos de avaliação curricular as informações devidamente comprovadas e redigidas em língua portuguesa, e no caso de documentos em língua estrangeira, estes devem vir traduzidos em língua portuguesa e com selo de tradutor certificado.-----

Foi também deliberado, que só serão aceites declarações de tempo de exercício profissional emitidas pelas respetivas entidades empregadoras, devendo nas mesmas constar a categoria, o dia/mês/ano de início, e quando se aplique, o fim de exercício. Não serão considerados para este efeito, a apresentação de recibos de vencimento ou contratos assinados com qualquer entidade. No que respeita aos períodos em acumulação de funções, apenas será contabilizado o tempo de exercício profissional de uma das atividades. O tempo de experiência profissional é contabilizado da data de início, até à data da publicação do aviso de abertura do presente procedimento de recrutamento.-----

3- Métodos de Seleção: -----

O Júri deliberou por unanimidade a seguinte metodologia para **Avaliação Final (AF)** para constituição de Bolsa de assistentes operacionais que se consubstancia em duas fases consecutivas: -----



*João Pereira
Teresa
Hortadoiro
Pereira*

3.1- A primeira fase, **Avaliação Curricular (AC)** em que serão consideradas as dimensões **Formação Profissional (FP)** e **Experiência Profissional (EP)**, sendo que, a classificação dos candidatos para a fase de **Avaliação Curricular (AC)** – resultará da aplicação da seguinte fórmula: **AC = (FP + EP) / 2**. -----

Para efeitos da dimensão **Formação Profissional (FP)**, serão considerados os seguintes parâmetros: -----

A) Sem Formação Profissional na área da saúde	10 (dez) pontos
B) Curso Profissional na área da saúde igual ou superior a 600 horas	15 (quinze) pontos
Outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (na área da saúde):	acresce 1 (um) ponto por cada ação com duração igual ou superior a 7 (sete) horas, até ao limite de 5 (Cinco) pontos (que acumula ao item A ou B)

Para efeitos da dimensão **Experiência Profissional (EP)**, será valorizada a experiência profissional em áreas da saúde de acordo com os seguintes critérios: -----

Sem experiência profissional na área da saúde ou com experiência na área da saúde menor que 6 (seis) meses:	10 (dez) pontos
Experiência profissional em serviços de saúde não hospitalares igual ou superior a 6 (seis) meses:	12 (doze) pontos
Experiência profissional em serviços de saúde hospitalares igual ou superior a 6 (seis) meses:	15 (quinze) pontos
Experiência profissional em serviços de saúde hospitalares superior a 12 (doze) meses:	20 (vinte) pontos

3.2- A segunda fase **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, durante a interação estabelecida entre entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----



José Pereira
Hortelino
Ferreira

A Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**), será efetuada a todos os candidatos admitidos e com avaliação curricular válida. -----

A avaliação final da Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**), será o resultado da média aritmética simples da classificação obtida nos parâmetros avaliados expressa na seguinte fórmula: -----

$$\text{-----EPS}=(\text{IMF}+\text{CFC}+\text{SR}+\text{ASC}+\text{CFV}+\text{CRI}+\text{QEP}+\text{DCI}+\text{CTE}+\text{ECS})/10\text{-----}$$

Sendo-----

EPS- Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

IMF- Interesse e Motivação para a Função, que visa avaliar os motivos profissionais, as aspirações e o interesse na candidatura, assim como averiguar, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e ponderada, ou, de mera oportunidade. -----

CFC- Conhecimento da Função a que se Candidata, que pretende avaliar e ponderar o conhecimento que o candidato detém das funções do Assistente Operacional em ambiente hospitalar, bem como a perceção da sua adaptação ao posto de trabalho. -----

SR- Sentido de Responsabilidade, em que se pretende avaliar o sentido de responsabilidade do candidato, para o exercício da função de Assistente Operacional, nomeadamente a capacidade de analisar, ponderar e agir em situação. -----

ASC- Capacidade de Análise e Sentido Crítico, pretende avaliar a capacidade de análise e sentido crítico do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas, com aprofundamento lógico, ou, fuga ao problema. -----

CFV- Capacidade de Comunicação e Fluência Verbal, pretende-se avaliar a capacidade de interpretação das questões colocadas, capacidade de argumentação e comunicação, empatia e qualidade de expressão verbal.-----

CRI- Capacidade de Relacionamento Interpessoal, visa avaliar e ponderar a estabilidade emocional, o auto - controle e atitude, perante regras de relacionamento, na interação estabelecida durante a entrevista, que possam antever a qualidade de relação com a pessoa doente, pares de trabalho e superiores hierárquicos-----

QEP- Qualidade da Experiência Profissional, visa avaliar e compreender o nível de desenvolvimento e variedade de aptidões e conhecimentos profissionais aprendidos no exercício de funções em trabalhos anteriores, na área da saúde e outras áreas, bem como a sua utilidade, contributos e relevância para as funções a desempenhar como Assistente Operacional. -----



Júri
Aur.
H. H. Ladeira
F. L. L.

DCI- Disponibilidade e Compromisso com a Instituição, visa avaliar a coerência do candidato às questões relacionadas com a complexidade das atividades a desenvolver, exigência de horários rotativos, trabalho sob pressão e sentido de dever.-----

CTE- Capacidade de Trabalho em Equipa, visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas de diferentes características e em contextos sócio - profissionais distintos, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos. -----

ECS - Ética e Confidencialidade nos Cuidados de Saúde, pretende-se avaliar a capacidade de análise e reflexão do candidato, sobre a especificidade ética na relação e informação da pessoa doente, o respeito pelos valores individuais e compromisso da confidencialidade. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**), será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom; Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de Vinte (20), dezasseis (16), doze (12), oito (8) e quatro (4) valores. -----

O júri deliberou por unanimidade, que entrevista, terá uma duração não superior a quinze (15) minutos. Por cada Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é elaborada uma grelha individual, com os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles, com fundamentação de cada um dos parâmetros, conforme anexos, **dois (II) e três (III)** que fazem parte integrante desta ata. -----

A convocatória para a entrevista será feita **com um mínimo de quarenta e oito horas** de antecedência, exclusivamente por via email. É responsabilidade dos candidatos fornecerem o email correto e legível e válido.-----

As entrevistas profissionais serão de caráter presencial exclusivo, pelo que a não comparência no dia e hora e local previsto para a realização da entrevista profissional corresponderá à exclusão do candidato do presente procedimento. -----

O júri deliberou ainda que a remarcação da entrevista apenas será possível mediante a apresentação de certificado de incapacidade temporária para o efeito, a remeter até três (3) dias após a data da ausência, para o correio eletrónico do concurso, publicitado no aviso de abertura do procedimento.-----

3.3- Documentos a apresentar no momento da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):-----

No momento da entrevista os candidatos têm de se fazer acompanhar dos seguintes documentos sob pena de exclusão (**informação que deve constar no texto da convocatória para a entrevista**)-----

- a) Cartão de cidadão ou outro documento válido;-----



Júri
de Avaliação
de Candidatos
F. Alves
A.

- b) Comprovativo do Certificado de Habilitações (no caso de habilitação obtida no estrangeiro, com comprovativo da equivalência certificada pelo sistema educativo português); -----
- c) Comprovativo/Certificado do Curso Profissional na área da saúde, igual ou superior a 600 horas; -----
- d) Certificado de outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (na área da saúde); -----
- e) Comprovativo da Experiência Profissional na área da Saúde; -----

Ficou aprovada por unanimidade, a seguinte metodologia para classificação da **Avaliação Final (AF)** para constituição de Bolsa de assistentes operacionais resultante da **seguinte média ponderada**:-----

$$-----AF = (AC \times 0.2) + (EPS \times 0.8). -----$$

A avaliação final (**AF**), será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, sendo o valor obtido arredondado até as centésimas-----

4- Critérios de Desempate: -----

Ficaram aprovados por unanimidade os **critérios de desempate** dos candidatos que obtenham a mesma classificação final, aplicados sucessivamente pela mesma ordem: -----

- a) Detentor de Curso Profissional na área da saúde, igual ou superior a 600 horas -----
- b) Maior tempo de exercício profissional na área da saúde (em dias); -----
- d) Maior número de horas no somatório das outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----
- e) Experiência Profissional na Instituição;-----
- f) Classificação mais elevada na Entrevista Profissional de Seleção;-----
- g) Classificação mais elevada na Avaliação Curricular;-----

No caso em que possa subsistir, a situação de igualdade de valoração, após aplicação dos referidos critérios, o júri deliberou, aplicar o critério candidato com menor idade.-----

5- Fatores de Exclusão: -----

Ficaram aprovados por unanimidade os critérios de exclusão dos candidatos:-----



Handwritten signature in blue ink, likely of a representative of the organizing institution.

- a) Candidaturas enviadas sob outro meio que não o referido no aviso de abertura (formulário eletrónico);-----
- b) Candidaturas e/ou entrega de documentos fora de prazo;-----
- c) Falta/atraso à entrevista profissional de seleção à data e hora marcada;-----
- d) Todas as candidaturas espontâneas, recebidas na Unidade local de Saúde São João, até a data da publicação do aviso de abertura, sendo, somente, válidas as recebidas através do meio já referido;-----
- e) Não disponibilidade imediata;-----
- f) Não Disponibilidade para trabalho por turnos. O júri releva, que se entende por **regime de trabalho por turnos, a disponibilidade para trabalho de segunda a domingo, incluindo feriados, em regime de manhã, tarde e noite**-----
- g) Não cumpram os requisitos obrigatórios; -----
- h) Apresentem documentos ou falsas declarações; -----
- i) Não apresentem os documentos obrigatórios no momento da candidatura.-----
- j) Classificação final inferior a dez (10) valores.-----

6- Notificações e publicações: -----

Todas as notificações aos candidatos serão efetuadas através do envio de correio eletrónico para o endereço fornecido pelo candidato na respetiva candidatura -----

A correspondência a trocar entre o Júri do procedimento e os candidatos será feita por via eletrónica, pelo endereço de correio eletrónico seguinte: **bolsaaos@ulssjoao.min-saude.pt** -----

As listas dos admitidos e excluídos ao procedimento e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), assim como, as listas da classificação final, serão publicitadas na página da internet da Unidade local de Saúde São João e poderão ainda ser consultadas presencialmente no Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH), conforme constante no aviso de abertura do presente procedimento. Não serão fornecidas informações telefónicas.-----

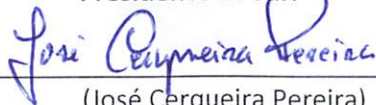
Apenas são admitidos para efeitos de contratação os candidatos que tenham obtido classificação igual ou superior a 10 pontos.-----

Fazem parte integrante desta ata: **Anexo I** - Grelha classificativa; **Anexo II** - Grelha de classificação da Entrevista Profissional de Seleção; **Anexo III** - Grelha de fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção.-----

Por nada mais haver a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos presentes.-----

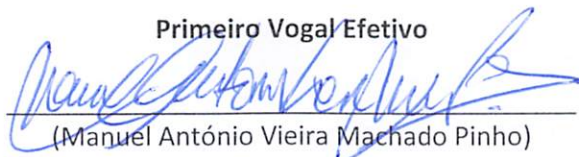
Porto e Unidade local de Saúde São João, EPE, 30 de Abril de 2025.

Presidente do Júri



(José Cerqueira Pereira)

Primeiro Vogal Efetivo



(Manuel António Vieira Machado Pinho)

Segundo Vogal Efetivo



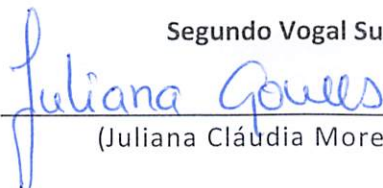
(Ana Isabel da Costa Pereira da Cunha Ribeiro)

Primeiro Vogal Suplente



(Maria Santos Preto Madeiro)

Segundo Vogal Suplente



(Juliana Cláudia Moreira Gomes)



Jose Augusto
Aval:
de 10/10
Fidel
M

ATA NÚMERO 1 - ANEXO I (GRELHA CLASSIFICATIVA)

NOME:

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR				
FP	A - Sem Formação Profissional na área da saúde	10 Pontos	20	
	B - Curso Profissional na área da saúde, igual ou superior a 600 horas.	15 Pontos		
	Outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (na área da saúde).	Acresce 1 (um) ponto por cada ação com duração igual ou superior a 7 (sete) horas, até ao limite de 5 (cinco) pontos, (que acumulam ao item A ou B)		
EP	Sem experiencia profissional na área da saúde ou com experiencia profissional na área da saúde menor que 6 (seis) meses	10 Pontos	20	
	Com experiencia profissional em serviços de saúde não hospitalares igual ou superior a 6 (seis) meses	12 Pontos		
	Com experiencia profissional em serviços de saúde hospitalares igual ou superior a 6 (seis) meses	15 Pontos		
	Com experiencia profissional em serviços de saúde hospitalares superior a 12 (doze) meses	20 Pontos		
AC = (FP + EP) / 2				
GRELHA DE AVALIAÇÃO ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)				
PARÂMETROS A AVALIAR			Classificação	
Interesse e motivação para a função (IMF)			Elevado	20
Conhecimento da função a que se Candidata (CFC)				
Sentido de Responsabilidade (SR)			Bom	16
Capacidade de análise e sentido crítico (ASC)				
Capacidade de Comunicação e Fluência Verbal (CFV)			Suficiente	12
Capacidade de Relacionamento Interpessoal (CRI)				
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)			Reduzido	8
Disponibilidade e Compromisso com Instituição (DCI)				
Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE)			Insuficiente	4
Ética e Confidencialidade nos Cuidados de Saúde (ECS)				
EPS = (IMF + CFC + SR + ASC + CFV + CRI + QEP + DCI + CTE + ECS) / 10				
Avaliação Final (AF) = (AC x 0,2) + (EPS x 0,8)				

*João Câmara
Auch.
Ha Hadeiro
Fidelis*

ATA NÚMERO UM – ANEXO III

FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE CADA UM DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

PARÂMETROS	NIVEIS	PONTOS	FUNDAMENTAÇÃO
1- Interesse e Motivação para a Função. (IMF) Visa avaliar os motivos profissionais, as aspirações e o interesse na candidatura, assim como averiguar, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e ponderada, ou, de mera oportunidade.	Elevado	20	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho a que se propõe. Revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das tarefas, permitindo prognosticar sólida motivação para as atividades do AO.
	Bom	16	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional nesta área, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, consciente dos seus pontos fracos, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a função de AO.
	Suficiente	12	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses coincidentes com as atividades dos Assistentes Operacionais. A noção dos seus pontos fortes e fracos, nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada adaptação e motivação, para a função de AO
	Reduzido	8	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional e aspirações. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar o seu interesse profissional pela função, permitindo atribuir uma avaliação reduzida para a motivação para a função de AO.
	Insuficiente	4	Manifestou dificuldade na análise do seu percurso profissional. Não revelou qualquer noção sobre os seus pontos fortes e fracos para a função. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para o posto de trabalho de AO.
2- Conhecimento da Função a que se candidata (CFC) Pretende avaliar e ponderar o conhecimento que o candidato detém das funções do Assistente Operacional, bem como a perceção da sua adaptação ao posto de trabalho.	Elevado	20	Demonstrou profundos conhecimentos das tarefas dos assistentes operacionais em ambiente hospitalar com elevada clareza e raciocínio lógico. Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadores do posto de trabalho, numa ótica de prossecução de interesse público e realização profissional. Permitindo prognosticar sólida motivação e empenho para o cargo de AO.
	Bom	16	Demonstrou sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao cargo de AO, com descrição e enquadramento das características do posto de trabalho em ambiente hospitalar, permitindo prognosticar muito bom enquadramento para as funções de AO.
	Suficiente	12	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho do AO, em ambiente hospitalar. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir uma avaliação positiva para a função de AO.
	Reduzido	8	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as tarefas e atividades dos assistentes operacionais em ambiente hospitalar. Revelou dificuldade na identificação de interesse profissional, nesta área, permitindo atribuir avaliação reduzida, para a função de AO.
	Insuficiente	4	Desconhece totalmente as funções e tarefas dos assistentes operacionais em ambiente hospitalar. Não projetou interesse profissional relacionado, com as atividades a desenvolver pelo AO, permitindo atribuir avaliação negativa para o cargo de AO.

ATA NÚMERO UM – ANEXO III (continuação)

FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE CADA UM DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA
PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

PARÂMETROS	NIVEIS	PONTOS	FUNDAMENTAÇÃO
3- Sentido de Responsabilidade (SR) Pretende avaliar o sentido de responsabilidade do candidato para o exercício da função, nomeadamente a capacidade de analisar, ponderar e agir em situação.	Elevado	20	Revelou deter elevado nível de sentido de responsabilidade, com consciencialização da importância das tarefas a executar e o rigor de execução necessário com zelo e atenção pelas tarefas diárias do AO, permitindo avaliar um excelente sentido de responsabilidade, para o cargo de AO.
	Bom	16	Revelou deter bom nível de sentido de responsabilidade, com consciencialização da importância das tarefas a executar e o rigor de execução necessário e zelo e atenção pelas tarefas diárias do AO, permitindo avaliar um bom sentido de responsabilidade, para o cargo de AO.
	Suficiente	12	Revelou deter suficiente sentido de responsabilidade, com consciencialização da importância das tarefas a executar e o rigor de execução necessário e zelo e atenção pelas tarefas diárias do AO, permitindo avaliar um bom sentido de responsabilidade, para o cargo de AO.
	Reduzido	8	Revelou deter reduzido sentido de responsabilidade, com muito pouca consciencialização da importância das tarefas a executar e o rigor de execução necessário e pouco sentido de zelo e atenção pelas tarefas diárias do AO, permitindo avaliar reduzido sentido de responsabilidade, para o cargo de AO:
	Insuficiente	4	Revelou deter insuficiente sentido de responsabilidade, com nenhuma consciencialização da importância das tarefas a executar e o rigor de execução necessário e nenhum sentido zelo e atenção pelas tarefas diárias do AO, permitindo avaliar muito mau sentido de responsabilidade, para o cargo de AO.
4- Capacidade de Análise e Sentido Crítico. (ASC) Pretende avaliar a capacidade de análise e sentido crítico do candidato, e respetiva fundamentação, face á resolução de situações que lhe são apresentadas, com aprofundamento lógico, ou, fuga ao problema.	Elevado	20	Demonstra excelente capacidade de análise, sentido crítico e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas, no âmbito das atividades a desempenhar. Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma excecionalmente lógica e com muito sentido crítico, permitindo classificar com excelente.
	Bom	16	Demonstra boa capacidade de análise, sentido crítico e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas, no âmbito das atividades a desempenhar. Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma lógica e com muito sentido crítico, permitindo classificar com boa capacidade.
	Suficiente	12	Demonstra suficiente capacidade de análise e sentido crítico e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas no âmbito das atividades a desempenhar. Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as com alguma lógica e com algum sentido crítico, permitindo classificar com suficiente.
	Reduzido	8	Demonstra reduzida capacidade de análise e sentido crítico e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas no âmbito das atividades a desempenhar. Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma pouco logica e sem sentido crítico, permitido classificar com reduzido.
	Insuficiente	4	Demonstra ausência de capacidade de análise e sentido crítico e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas no âmbito das suas atividades a desempenhar. Não identifica nem avalia diferentes tipos de experiências relevantes, permitindo avaliação negativa

*João Pereira
tuck.
H. Hadeiro
p. p. p.*

ATA NÚMERO UM – ANEXO III (continuação)

FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE CADA UM DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

PARÂMETROS	NIVEIS	PONTOS	FUNDAMENTAÇÃO
<p>5- Capacidade de Comunicação e Fluência Verbal (CFV)</p> <p>Pretende avaliar a capacidade de interpretação das questões colocadas, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão Verbal.</p>	Elevado	20	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo, com os interlocutores, facilidade em interpretar e responder às questões colocadas, relevando uma excelente capacidade de comunicação. Linguagem adequada, clara precisa e segura. Elevada capacidade de transmissão das ideias em exposição.
	Bom	16	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, relevando muito bom nível de expressão verbal e capacidade de comunicação. Boa capacidade de transmissão das ideias em exposição.
	Suficiente	12	Manifestou facilidade em compreender questões, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma boa atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. Alguma capacidade de transmissão das ideias em exposição.
	Reduzido	8	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, relevando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude de empatia. Reduzida capacidade de transmissão das ideias em exposição.
	Insuficiente	4	Manifestou dificuldade em compreender as questões, nas respostas predominam os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, projetou uma atitude pouco empática. Nenhuma capacidade de transmissão das ideias em exposição.
<p>6- Capacidade de Relacionamento Interpessoal (CRI)</p> <p>Avaliar e ponderar a estabilidade emocional, autocontrole, atitude, perante as regras de relacionamento, na interação estabelecida durante a entrevista, que possam antever a qualidade de relação com a pessoa doente, pares de trabalho e superiores hierárquicos.</p>	Elevado	20	Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista. Projetou franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovam a confiança e relação com a pessoa doente, pares de trabalho e hierarquias, permitindo diagnosticar francamente elevada capacidade de relacionamento interpessoal.
	Bom	16	Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade de interação estabelecida na entrevista. Projetou facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovam a confiança e relação com a pessoa doente, pares de trabalho e hierarquias, permitindo diagnosticar francamente boa capacidade de relacionamento interpessoal.
	Suficiente	12	Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade de interação estabelecida na entrevista. Projetou razoável facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovam a confiança e relação com a pessoa doente, pares de trabalho e hierarquias, permitindo diagnosticar razoável capacidade de relacionamento interpessoal.
	Reduzido	8	Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade de interação estabelecida na entrevista. Não projetou preocupação, em demonstrar comportamentos que promovem a confiança e relação com a pessoa doente, pares de trabalho e hierarquias.
	Insuficiente	4	Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito má qualidade de interação estabelecida na entrevista sem autocorreção. Não projetou preocupação de comportamentos que promovem a confiança e relação com as pessoas, avaliação negativa.

Jose C. Gomes
Ass. M. Madeira
Ass. M. Madeira

ATA NÚMERO UM – ANEXO III (continuação)

FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE CADA UM DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

PARÂMETROS	NIVEIS	PONTOS	FUNDAMENTAÇÃO
7- Qualidade da Experiência Profissional (QEP) Visa avaliar e compreender o nível de desenvolvimento e variedades de aptidões e conhecimentos profissionais aprendidos no exercício de funções em trabalhos anteriores, também em outras áreas, bem como a sua relevância para as desempenhar como AO.	Elevado	20	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos de outras áreas profissionais de muita utilidade para as atividades do AO. Permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo de AO, em ambiente Hospitalar.
	Bom	16	Revela variedade, profundidade e riqueza de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos de outras áreas profissionais de muita utilidade para as atividades do AO. Permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao cargo de AO, em ambiente Hospitalar.
	Suficiente	12	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos de outras áreas profissionais úteis para as atividades do AO. Permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao cargo de AO, em ambiente Hospitalar.
	Reduzido	8	Revela alguma experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundadas, conjugada com poucos conhecimentos de outras áreas profissionais uteis para as atividades do AO. Permitindo prognosticar fraca capacidade de adaptação ao cargo de AO, em ambiente Hospitalar.
	Insuficiente	4	Revela aptidões pouco variadas, para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos de outras áreas profissionais, pouco úteis, para as atividades do AO. Permitindo prognosticar incapacidade de adaptação ao cargo de AO, em ambiente Hospitalar.
8- Disponibilidade e Compromisso com a instituição. (DCI) Visa avaliar a coerência do candidato às questões colocadas, relacionadas com a complexidade das atividades a desenvolver, exigência dos horários rotativos, trabalho sob pressão e sentido de dever.	Elevado	20	Demonstrou elevada capacidade de reflexão e argumentação, com abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação problema. Sem problemas e prefere horários rotativos, por já estar habituado.
	Bom	16	Demonstrou boa capacidade de reflexão e argumentação, com abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação problema. Sem problemas com horários rotativos
	Suficiente	12	Demonstrou aceitável capacidade de reflexão e argumentação, com abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação problema. Sem problemas com horários rotativos, mas receia não se habituar.
	Reduzido	8	Demonstrou abordagem sofrível para reflexão e argumentação, das questões apresentadas e argumentação e fundamentação, titubeantes, sem convicção, ou, solução, perante uma situação problema. Refere não ter problemas com horários rotativos, mas com fuga à questão a cenário apresentado.
	Insuficiente	4	Demonstrou nenhuma capacidade de reflexão e argumentação, com abordagem nula às questões apresentadas e capacidades de argumentação e fundamentação, nulas, perante uma situação problema. Fuga à questão dos inconvenientes dos horários rotativos.

*João Pequeno
Avel
Ma Macedo
Lopes*

ATA NÚMERO UM – ANEXO III (continuação)

FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE CADA UM DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA
PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

PARÂMETROS	NIVEIS	PONTOS	FUNDAMENTAÇÃO
9-Capacidade de trabalho em Equipa (CTE) Visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas de diferentes características e em contextos socio profissionais distintos, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos perante cenários hipotéticos.	Elevado	20	Evidencia elevada capacidade, para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com equipas multidisciplinares de forma ativa. Apresenta também disponibilidade para integrar e adaptar-se ao ambiente hospitalar. Demonstra entusiástica curiosidade e interesse em áreas desconhecidas, o que permite diagnosticar elevada facilidade de integração na equipa de saúde.
	Bom	16	Evidencia boa capacidade, para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com equipas multidisciplinares de forma ativa. Apresenta também disponibilidade para se integrar e adaptar-se ao ambiente hospitalar. Demonstra curiosidade e interesse em áreas desconhecidas, o que permite diagnosticar boa facilidade de integração na equipa de saúde.
	Suficiente	12	Evidencia suficiente capacidade, para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com equipas multidisciplinares. Apresenta também alguma disponibilidade para se integrar ao ambiente hospitalar. Demonstra alguma curiosidade e interesse em áreas desconhecidas, o que permite diagnosticar suficiente facilidade de integração na equipa de saúde.
	Reduzido	8	Evidencia reduzida capacidade, para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com equipas multidisciplinares. Apresenta muito pouca disponibilidade se para integrar e adaptar-se ao ambiente hospitalar. Não demonstra interesse em áreas desconhecidas, o que permite diagnosticar muito baixa facilidade de integração na equipa de saúde.
	Insuficiente	4	Evidencia insuficiente capacidade, para se integrar em equipas de trabalho e trabalhar com equipas multidisciplinares. Disponibilidade nula para se integrar e adaptar-se ao ambiente hospitalar. Não demonstra qualquer interesse em áreas desconhecidas, o que permite diagnosticar, nenhuma facilidade de integração na equipa de saúde.
10- Ética e confidencialidade nos Cuidados de Saúde (ECS) Pretende-se avaliar a capacidade análise e reflexão do candidato, sobre a especificidade dos valores, na relação com a pessoa doente, o respeito pelos valores individuais e compromisso da confidencialidade.	Elevado	20	Demonstra elevada capacidade de análise, reflexão e consciencialização, da especificidade dos valores humanos a respeitar na relação com a pessoa doente. Elevada capacidade de argumentação e fundamentação em cenários hipotéticos. Evidencia muita solidez, na fundamentação da importância, do compromisso da confidencialidade, no quotidiano do AO.
	Bom	16	Demonstra boa capacidade de análise, reflexão e consciencialização, da especificidade dos valores humanos a respeitar na relação com a pessoa doente. Boa capacidade de argumentação e fundamentação em cenários hipotéticos. Solidez, na fundamentação da importância, do compromisso da confidencialidade, no quotidiano do AO
	Suficiente	12	Demonstra suficiente capacidade de análise, reflexão e consciencialização, da especificidade dos valores humanos a respeitar na relação com a pessoa doente. Suficiente capacidade de fundamentação em cenários hipotéticos. Suficiente fundamentação da importância, do compromisso da confidencialidade, no quotidiano do AO
	Reduzido	8	Demonstra reduzida capacidade de análise, reflexão e consciencialização, da especificidade dos valores humanos a respeitar na relação com a pessoa doente. Reduzida fundamentação em cenários hipotéticos. Fraca fundamentação da importância, do compromisso da confidencialidade, no quotidiano do AO
	Insuficiente	4	Demonstra total incapacidade de análise, reflexão e consciencialização, da especificidade dos valores humanos a respeitar na relação com a pessoa doente. Baixa capacidade de fundamentação em cenários hipotéticos. Fundamentação nula da importância, do compromisso da confidencialidade, no quotidiano do AO