



ATA N.º1

BOLSA DE RESERVA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TÉCNICOS SUPERIORES

Aos dezoito dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas onze e trinta horas reuniu a equipa de seleção constituída pela Dr^a Sandra Olim, Administradora Hospitalar, Dr^a Rogério Dinis Administrador Hospitalar, Dra. Paula Monteiro, Diretora de Serviço, para proceder à definição dos métodos de seleção a aplicar no processo de bolsa de reserva de recrutamento para técnico superior para as áreas:

- Gestão Hoteleira
- Recursos Humanos

A presente reunião teve por finalidade a elaboração e aprovação dos critérios conducentes à ordenação final dos candidatos ao presente processo de recrutamento, tendo o júri definido como métodos de seleção:

1. Avaliação Curricular
2. Entrevista de seleção

Para o efeito elaborou a grelha de avaliação, a qual se encontra anexa à presente ata e faz parte integrante da mesma.

Deliberou-se também pela seguinte fórmula para cálculo da Classificação Final (CF) das candidaturas:

$$CF = \frac{AC + ES}{2}$$

Na qual:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

ES – Entrevista de Seleção

Foi deliberado definir os critérios de exclusão na apreciação das candidaturas, consideram-se fatores de exclusão:

- a) Ausência de habilitações legalmente definidas para a categoria de técnico superior e entrega do respetivo certificado comprovativo de Licenciatura
- b) Ausência de Curriculum Vitae;
- c) Candidatura entregue fora do prazo.
- d) Avaliação curricular inferior a 10 valores



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
ARCO RIBEIRINHO

MATRIZ DE SELEÇÃO TÉCNICO SUPERIOR

Entrevista Individual	
Conhecimentos das tarefas inerentes à função (CTF) por área	Pontos
Total conhecimento das funções da área em todas as suas vertentes	16 a 20
Conhecimentos básicos / adequados. Não sabe as tarefas ao detalhe mas explicita a função	11 a 15
Conhecimentos básicos mas deficitários	6 a 10
Não tem qualquer conhecimento das tarefas da função	0 a 5
Características e Atitude (CA): capacidade de trabalho em equipa, capacidade de organização dentro das prioridades, capacidade de gestão de conflitos e gestão de stress	Pontos
Atitude muito adequada	16 a 20
Atitude adequada	11 a 15
Atitude pouco adequada	6 a 10
Atitude desadequada	0 a 5
Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso (EFC): Coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão, comunicação e interpretação das questões colocadas	Pontos
Elevada capacidade de expressão e fluência verbal	16 a 20
Boa capacidade de expressão e fluência verbal	11 a 15
Suficiente capacidade de expressão e fluência verbal	6 a 10
Insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal	0 a 5
Interesse, motivação (IM)	Pontos
Elevado - Demonstra orientação para o posto de trabalho a preencher interesse em desempenhar funções para as quais se candidata e uma postura adequada à atividade	16 a 20
Adequado - Demonstra interesse em desempenhar funções às quais se candidata	11 a 15
Reduzido - Demonstra interesse em trabalhar em funções às quais se candidata sem grandes expectativas	6 a 10
Insuficiente - Baixo nível de interesse, motivação e postura para exercer funções às quais se candidata	0 a 5
Conhecimentos e Experiência em áreas de interesse de acordo com postos trabalho	Pontos
Elevado - Tem conhecimentos e experiência em várias áreas	16 a 20
Adequado - Tem conhecimentos e experiência em uma área de interesse ou similar	11 a 15
Reduzido - Tem experiência inferior a 1 ano em 1 área de interesse ou similar	6 a 10
Insuficiente - apresenta várias limitações / sem experiência	0 a 5
Qualidade da Entrevista (QE): Será apreciada a qualidade da entrevista revelada através do empenho demonstrado e do comportamento não-verbal traduzida na ordenação de perfil por áreas	Pontos
Elevado - Entrevista revela perfil adequado e competências elevadas	16 a 20
Adequado - Entrevista revela perfil adequado à função	11 a 15
Reduzido - Entrevista revela perfil parcialmente adequado à função	6 a 10
Insuficiente - Entrevista revela perfil inadequada à função	0 a 5
Avaliação Final entrevista	
Avaliação Curricular	
Avaliação Final	

Ordenação dos Candidatos

o Júri

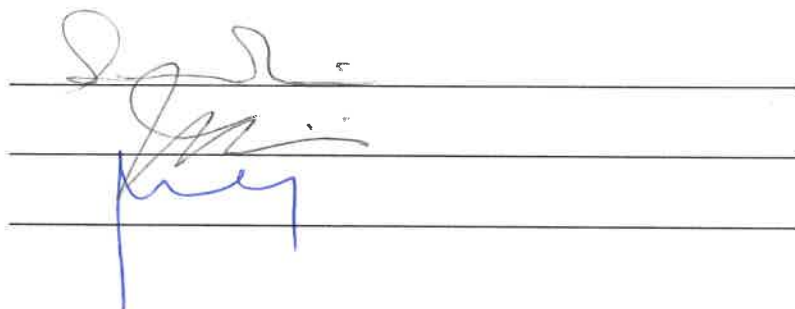
ATA N.º2**BOLSA DE RESERVA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TÉCNICOS SUPERIORES**

Aos nove dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu a equipa de seleção constituída pela Dr^a Sandra Olim, Administradora Hospitalar, Dr^a Rogério Dinis Administrador Hospitalar, Dra. Paula Monteiro, Diretora de Serviço, para proceder à aplicação do método de seleção de avaliação curricular a aplicar no processo de bolsa de reserva de recrutamento para técnico superior para a área de Gestão Hoteleira.

Foram analisados doze currículos tendo-se selecionado oito para entrevista, conforme grelha anexa à presente ata e que dela faz parte integrante.

O júri deliberou solicitar ao Serviço de Recursos Humanos o agendamento das entrevistas dos candidatos constantes da grelha anexa, com avaliação curricular igual ou superior a 10 valores.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual vai ser lavrada a presente ata.



MATRIZ DE SELEÇÃO TÉCNICO SUPERIOR

Avaliação Curricular		Candidaturas											
		Andreia Martins	Ana Rita oliveira	Diogo Ribeiro	Iris Martins	Maria Carolina Ferreira	Mónica Braz	Olivier Brito	Ricardo Machado	Rita Fernandes	Sara Cavaco	Sofia Flores	Zélia Marques
Experiência na área para a qual a vaga foi aberta	Pontos								Excluído, Sem habilitações				
Experiência superior a 10 anos	20												
Experiência igual a 5 anos e inferior a 10 anos	12												
Experiência inferior a 5 anos ou jovem à procura 1º emprego	5	5	5	5			5	5		5	5	5	5
Sem experiência	0				0								
Estrutura do currículo vitae	Pontos												
Curriculo bem estruturado com adequado nível de detalhe	20	20		20						20	20		
Curriculo com estrutura adequada	12		12		12		12	12				12	12
Curriculo pouco estruturado e/ ou sem adequado nível de detalhe	5					5							
Curriculo pouco estruturado e/ ou sem adequado nível de detalhe, com erros cronológicos, de formatação/ apresentação, Escrita deficiente	0												
Conhecimentos / formação em áreas de interesse de acordo com postos trabalho	Pontos												
Elevado - Tem conhecimentos e experiência em várias áreas	20												
Adequado - Tem conhecimentos e experiência em uma área de interesse ou outras áreas similares (gestão, hosp, etc)	12	12		12			12	12		12	12	12	12
Reduzido - Tem experiência inferior a 1 ano em 1 área de interesse ou similar/ exp outras áreas	5				5	5							
Insuficiente -apresenta várias limitações / sem experiência ou formação em áreas de interesse	0		0										
Avaliação Curricular - final		12	6	12	6	3	10	10		12	12	10	10
		Excluído			Excluído	Excluído							

Excluído

Excluído Excluído

o leri



ATA N.º3

BOLSA DE RESERVA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TÉCNICOS SUPERIORES

Aos treze dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas doze horas, reuniu a equipa de seleção constituída pela Dr^a Sandra Olim, Administradora Hospitalar, Dr^a Rogério Dinis Administrador Hospitalar, Dra. Paula Monteiro, Diretora de Serviço, para proceder à avaliação final dos candidatos que estiveram presentes nas entrevistas realizadas nos dias 11 e 13 de novembro 2024.

O júri procedeu ao preenchimento da grelha anexa, que faz parte integrante da presente ata, tendo aplicado a formula de classificação final.

Mais deliberou o júri enviar ao Serviço de Recursos Humanos o processo de recrutamento para os devidos efeitos, nomeadamente a ocupação da vaga para TS de Gestão Hoteleira.

Decidiu ainda, no que respeita à aplicação dos métodos de seleção para TS de RH, agendar reunião para o dia 28 de novembro de 2024.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual vai ser lavrada a presente ata.

Three horizontal lines with handwritten signatures in blue ink. The first signature is at the top, the second is in the middle, and the third is at the bottom, extending further down the page.



MATRIZ DE SELEÇÃO TÉCNICO SUPERIOR

Entrevista Individual	Candidaturas							
	Pontos	Andreia Martins	Diogo Ribeiro	Mónica Braz	Olivier Brito	Rita Fernandes	Sara Cavaco	Sofia Flores
Conhecimentos das tarefas inerentes à função (CTF) por área	Pontos							
Total conhecimento das funções da área em todas as suas vertentes	16 a 20	16				17		
Conhecimentos básicos / adequados. Não sabe as tarefas ao detalhe mas explicita a função	11 a 15		15	13	11		15	10
Conhecimentos básicos mas deficitários	6 a 10							
Não tem qualquer conhecimento das tarefas da função	0 a 5							
Características e Atitude (CA): capacidade de trabalho em equipa, capacidade de organização dentro das prioridades, capacidade de gestão de conflitos e gestão de stress	Pontos							
Atitude muito adequada	16 a 20	17	17			18		
Atitude adequada	11 a 15			12	12		12	12
Atitude pouco adequada	6 a 10							
Atitude desadequada	0 a 5							
Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso (EFC): Coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão, comunicação e interpretação das questões colocadas	Pontos							
Elevada capacidade de expressão e fluência verbal	16 a 20	17	16			18	16	
Boa capacidade de expressão e fluência verbal	11 a 15			14	14			12
Suficiente capacidade de expressão e fluência verbal	6 a 10							
Insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal	0 a 5							
Interesse, motivação (IM)	Pontos							
Elevado - Demonstra orientação para o posto de trabalho a preencher interesse em desempenhar funções para as quais se candidata e uma postura adequada à atividade	16 a 20	16	16			17	14	
Adequado - Demonstra interesse em desempenhar funções às quais se candidata	11 a 15							
Reduzido - Demonstra interesse em trabalhar em funções às quais se candidata sem grandes expectativas	6 a 10			10	10			10
Insuficiente - Baixo nível de interesse, motivação e postura para exercer funções às quais se candidata	0 a 5							
Conhecimentos e Experiência em áreas de interesse de acordo com postos trabalho	Pontos							
Elevado - Tem conhecimentos e experiência em várias áreas	16 a 20							
Adequado - Tem conhecimentos e experiência em uma área de interesse ou similar	11 a 15	14	14	11	11	13	13	12
Reduzido - Tem experiência inferior a 1 ano em 1 área de interesse ou similar	6 a 10							
Insuficiente - apresenta várias limitações / sem experiência	0 a 5							
Qualidade da Entrevista (QE): Será apreciada a qualidade da entrevista revelada através do empenho demonstrado e do comportamento não-verbal traduzida na ordenação de perfil por áreas	Pontos							
Elevado - Entrevista revela perfil adequado e competências elevadas	16 a 20	16	16			18		
Adequado - Entrevista revela perfil adequado à função	11 a 15						14	
Reduzido - Entrevista revela perfil parcialmente adequado à função	6 a 10			10	10			10
Insuficiente - Entrevista revela perfil inadequado à função	0 a 5							
Avaliação Final entrevista		16,00	15,67	11,67	11,33	16,83	14,00	11,00
Avaliação Curricular		12,33	12,33	9,67	9,67	12,33	12,33	9,67
Avaliação Final		14,17	14,00	10,67	10,50	14,58	13,17	10,33

Excluída por não comparecimento a entrevista

Ordenação dos Candidatos

2º 3º 5º 6º 1º 4º 7º

Candidatos classificados em 5º, 6º e 7º lugares não ficam em bolsa considerando a classificação inferior a 13 valores conforme previsto na ata 1

o Júri