

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO E APLICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO, DE SELEÇÃO E DE PROVIMENTO NO LUGAR

Técnico Superior – Serviços Hoteleiros

Ao dia trinta do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e um, às 10h, reuniu o Júri para a constituição de reserva de recrutamento de técnico superior, nomeado por deliberação do Conselho de Administração do Centro Hospitalar de Leiria em 2021.07.27, constituído pela Dr.ª Inês Sofia de Sousa Carlos, Vogal Executiva do Centro Hospitalar de Leiria, como Presidente, pela Enf.ª Maria Emília Silva Fernandes Fael, Enfermeira Diretora do Centro Hospitalar de Leiria, 1.ª Vogal Efetiva, Dr. Jael Leal Antunes, Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar de Leiria, EPE, 2.ª Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. ADMISSIBILIDADE DOS CANDIDATOS E PUBLICITAÇÃO DA LISTA CANDIDATOS ADMITIDOS E EXCLUÍDOS

O Júri delibera excluir os candidatos que não reúnam os critérios estabelecidos, ou deles não façam evidência, designadamente:

- a) Licenciatura na área da Gestão Hoteleira, Gestão, Economia ou equivalente;
- b) Experiência profissional mínima de 3 anos;

A lista de candidatos admitidos e excluídos será elaborada e publicitada findo o período de apresentação de candidaturas, em prazo razoável, sendo concedido aos candidatos excluídos 5 dias úteis para dizer o que se lhes oferecer, no âmbito do direito de audiência de interessados.

2. APLICAÇÃO E PUBLICITAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS MEDIANTE A APLICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

O Júri delibera que a avaliação final, discriminada pela avaliação parcelar obtida em cada um dos critérios de seleção, seja tornada pública antes da homologação da lista de ordenação final dos candidatos, por forma a serem concedidos 5 dias úteis para que estes possam exercer o seu direito de audiência de interessados.

3. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

O Júri deliberou por unanimidade definir a seguinte fórmula a aplicar para a ordenação dos candidatos: **CF= 0,60*AC+0,40*EPS**, que será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. Sendo que:

CF = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

3.1 Avaliação Curricular (AC): Com uma ponderação de 60%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as Habilitações Académicas e Profissionais (**HAP**), a Experiência Profissional (**EP**) e a Valorização Curricular (**VC**). Cada um

E
F. S. P.
H.

dos elementos de ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 0 a 20, apreciado segundo os seguintes critérios:

3.1.1 Habilitações Acadêmicas e Profissionais (HAP): Será relevada a titularidade de grau acadêmico que tenha correspondência ao exigido na candidatura. As habilitações acadêmicas e profissionais são valoradas da seguinte forma:

<i>Habilitações acadêmicas de grau exigido na candidatura</i>	<i>10 Pontos</i>
<i>Habilitação superior à exigida na candidatura (Mestrado em área relevante)</i>	<i>15 Pontos</i>
<i>Habilitações acadêmicas de nível superior à exigida na candidatura (Doutoramento em área relevante)</i>	<i>20 Pontos</i>

3.1.2 Experiência Profissional (EP): Neste fator é ponderado o desempenho efetivo de funções inerentes à atividade para a qual o candidato pretende ser contratado, evidenciadas em declaração emitida pela entidade onde foram ou são exercidas, bem como a antiguidade nessas funções.

a) Desempenho efetivo de funções: São consideradas as funções e tarefas exercidas, incluindo as desenvolvidas no exercício de postos de trabalho no âmbito da gestão hoteleira. São considerados ações ou projetos de relevante interesse todos aqueles que envolvam o exercício de funções no âmbito da gestão hoteleira, em especial de Entidades do SNS, bem como a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, ou ainda a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

<i>Exercício de funções no âmbito da gestão, contudo sem experiência na gestão hoteleira nem na área da saúde</i>	<i>10 pontos</i>
<i>Exercício de funções no âmbito da gestão hoteleira.</i>	<i>15 pontos</i>
<i>Exercício de funções da gestão hoteleira em organismos do SNS</i>	<i>20 pontos</i>

b) Antiguidade em funções relevantes: Corresponde ao tempo de serviço em funções semelhantes, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

<i>Entre 3 e 5 anos</i>	<i>10 pontos</i>
<i>Maior ou igual a 5 anos e menor que 9 anos</i>	<i>15 pontos</i>
<i>Maior ou igual a 9 anos</i>	<i>20 pontos</i>

3.1.3 Valorização Curricular (VC): Neste elemento é ponderada a **Formação Profissional** onde será considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos ou seminários, sem que da sua frequência ou aproveitamento possa resultar a obtenção de grau acadêmico, realizadas nos últimos 5 anos. Incluem-se as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Q
Secretaria
AS

<i>Sem formação profissional ou com formação profissional não relevante</i>	<i>0 pontos</i>
<i>Formação profissional em áreas relevantes com duração anual média inferior a 40 horas</i>	<i>10 pontos</i>
<i>Formação profissional em áreas relevantes com duração anual média superior ou igual a 40 horas ou conclusão de curso de pós-graduação em área relevante</i>	<i>20 pontos</i>

3.1.4 Grelha de Avaliação por Ponderação Curricular: A grelha a utilizar para este efeito é aprovada em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante.

3.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Com uma ponderação de 40%, visa avaliar de forma objetiva a experiência na função e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, capacidade de planeamento e organização, orientação para Resultados; análise e resolução de Problemas, atitude face à mudança, orientação para a qualidade, capacidade de persuasão/ascendência, dinamismo/proatividade, gestão do conhecimento, motivação pessoal/ambição.

3.2.1 Grelha de Avaliação por Entrevista Profissional de Seleção: A grelha a utilizar para os efeitos estabelecidos no ponto anterior, é aprovada em anexo à presente ata e dela faz parte integrante. A grelha é composta por 12 critérios a avaliar durante a entrevista, aplicando-se a cada um destes ponderação que aí se encontra definida.

3.3 Classificação Final (CF): A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos que será expressa na escala de 0 a 20 valores, por consideração a arredondamentos decimais, segundo a fórmula supra referida de **CF= 0,60*AC+0,40*EPS**

A avaliação final é expressa na seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa:

- **Classificação “Muito Bom”**, correspondendo a uma avaliação final de **17 a 20 valores**;
- **Classificação “Adequado”**, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de **13 a 16 valores**;
- **Classificação “Inadequado”**, correspondendo a uma avaliação final de desempenho igual ou inferior a **12 valores**;

4. CRITÉRIOS DE DESEMPATE: Em caso de igualdade na classificação final e para efeitos de ordenação, serão utilizados os seguintes fatores de desempate, pela ordem seguinte mencionada:

- 1.º - Titulação do nível de habilitações académicas mais elevado;
- 2.º - Avaliação final da obtenção das respetivas habilitações académicas;
- 3.º - Número de anos de exercício profissional em função semelhante;
- 4.º - Número de horas de ações de formação realizadas na área a concurso;
- 5.º - Sorteio.

5. REQUISITO MÍNIMO PARA PROVIMENTO NO POSTO DE TRABALHO: Mais delibera que não serão providos no posto de trabalho a preencher candidatos que, no conjunto dos dois métodos, de acordo com o estabelecido no n.º 2 da presente ata, obtenham a menção de Classificação de “*Inadequado*”, por se considerar não estarem reunidos os requisitos mínimos necessários para o desempenho da função em causa.

Nada mais havendo a tratar, após lida a presente ata, apõem os elementos do júri a sua assinatura.

Presidente: _____

(Inês Sofia de Sousa Carlos)

1ª Vogal Efetiva: _____


(Maria Emília Silva Fernandes Fael)

2ª Vogal Efetivo: _____

(Jael Leal Antunes)

**Grelha Avaliação Curricular -
Técnico Superior Serviços Hoteleiros (M/F)**

		Ponderação	Pontuação	
Habilitações Académicas e Profissionais		30%		
Experiência Profissional	Deemp. Funções	60%		
	Antiguidade Carreira			
Valorização Curricular	Formação Profissional	10%		
Classificação Quantitativa				
Classificação Qualitativa				


A 1
Eunice

Ficha de Entrevista Profissional de Selecção

SERVIÇO A RECRUTAR: Serviços Hoteleiros

FUNÇÃO/CATEGORIA: Técnico Superior

NOME CANDIDATO: _____

CLASSIFICAÇÃO: _____

Factores de Apreciação		Deliberação				
Factor	Caracterização do Factor	Presidente do Júri	1.ª vogal efetiva	2.ª vogal efetivo	Valores médios	Valores Finais
Planeamento e Organização	Planeia para executar - Programa acções e define prioridades para executar o seu trabalho. Identifica factores críticos. Ajusta o planeado sempre que necessário. Conhece o impacto da sua actuação no alcance dos objectivos e utiliza correctamente os meios. (1,5)					
Orientação para Resultados	Determinado e empenhado - Atitude perseverante e determinada no alcance daquilo a que se propõe. Desenvolve estratégias adequadas para atingir os resultados. (1)					
Análise e Resolução de Problemas	Analisa, identifica e actua - Analisa e identifica o foco dos problemas com precisão e rapidez. Divide os problemas em etapas lógicas, avaliando cuidadosamente os riscos. Propõe soluções apropriadas tendo em perspectiva os objectivos comuns. Demonstra eficácia na resolução dos problemas. (1,5)					
Atitude face à Mudança	Adapta-se à mudança - Manifesta interesse face a novas situações. Adapta com facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como oportunidade de desenvolvimento. (0,5)					
Orientação para a Qualidade	Orientado para a qualidade do trabalho - Mantém bons padrões de qualidade, cumprindo procedimentos e prazos. Preocupação com a concretização do objectivo final, corrigindo atempadamente possíveis erros. (1,0)					
Persuasão/ Ascendência	É enérgico - Energia, espontaneidade e vivacidade na forma como interage com os estímulos do meio. Gosto por actividades diversificadas. Bom ritmo na concretização de tarefas. (1)					
Dinamismo/ Proactividade	Identifica e recolhe a informação necessária para a obtenção dos conhecimentos requeridos para o desempenho eficaz da sua função. (0,5)					
Gestão do Conhecimento	Identifica e recolhe a informação necessária para a obtenção dos conhecimentos requeridos para o desempenho eficaz da sua função. (1,0)					
Comunicação	Informa com clareza. Apresenta a informação de forma clara e concisa. Toma em atenção os outros e responde eficazmente. Transmite informação relevante, assegurando-se que os outros o compreendem. (1,5)					
Relacionamento Interpessoal	Agradabilidade no trato. Delicadeza e Simpatia. Facilidade com que enceta e desenvolve relações interpessoais ao nível dual e grupal. Leveza na forma de estar, ausência de tensão nas relações duais e grupais. (1,0)					
Motivação Pessoal/ Ambição	Motivado para o desenvolvimento pessoal - Capacidade de definir metas. Manifesto empenho no seu trabalho com vista a alcançar os objectivos. Denota ambição profissional e espírito positivo. (0,5)					
Experiência na Função	Aplica, de forma, adequada a sua experiência profissional no desempenho das tarefas inerentes ao perfil funcional em análise. (1)					

Classificação Final (Quant.):

Classificação Final (Qualit.):

Resumo dos Assuntos Abordados:

Data: ____/____/____

O JÚRI

(Handwritten signature and initials)