

ATA N.º 1/2020

Reunião: PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE BOLSA DE RECRUTAMENTO PARA TÉCNICO SUPERIOR DE SERVIÇO SOCIAL

Ao vigésimo segundo dia do mês de novembro de 2020, reuniu no Serviço de Gestão de Recursos Humanos e do Desenvolvimento Profissional, o júri do procedimento de seleção com vista à constituição de bolsa de recrutamento para Técnico Superior de Serviço Social conforme deliberação do Conselho de Administração de 24.08.2020, de forma a serem definidos os métodos e critérios de selecção e estando presentes todos os seus membros efectivos.

1) Requisitos de candidatura obrigatórios:

- a) Licenciatura em Serviço Social;
- b) Disponibilidade imediata.

2. Formalização de candidaturas:

As candidaturas deverão ser formalizadas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente aviso no sítio da internet do CHMA, submetidas através do link disponibilizado no site do CHMA para o efeito, acompanhados dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum Vitae* atualizado, datado e assinado (até ao máximo de 3 páginas), sob pena de exclusão;
- b) Fotocópia do(s) certificado(s) de habilitações académicas e de formação profissional ¹;
- c) Declaração(ções) comprovativa(s) da experiência profissional;
Declaração(ções) comprovativa(s) de estágio(s) curriculare(s).

¹ Deverão ser apresentados os documentos originais no momento da entrevista de seleção

3. Métodos de Seleção:

A aplicação dos métodos e critérios de avaliação será faseada. A primeira fase consiste na avaliação curricular (AC) e a segunda fase na entrevista de avaliação de competências (E), cada uma com a valorização máxima de 20 valores, sendo a classificação final (CF) definida através da fórmula $CF = (AC + E) / 2$

- c) **Avaliação Curricular (AC)** – O método de avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos no que respeita à habilitação académica e profissional, experiência profissional e sua relevância para as funções a exercer, formação profissional obtida e outros elementos adicionais que apresentem relevância para as funções a desenvolver.

A valorização do parâmetro AC será efetuada da seguinte forma:

$$AC = HA + EP + FP$$

HA – Habilitações Académicas

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

Habilitações Académicas – máximo 8 pontos

- Licenciatura em Serviço Social – 1 ponto
- Estágio curricular no setor público da saúde hospitalar como Assistente Social – 2 pontos
- Pós-Graduação em Serviço Social ou em área diretamente relevante para o desempenho de funções de Assistente Social – 1 ponto
- Mestrado em Serviço Social ou em área diretamente relevante para o desempenho de funções de Assistente Social – 2 pontos
- Doutoramento – 2 pontos

Experiência Profissional – máximo 9 pontos

- Estágio profissional no setor público da saúde hospitalar – 1 ponto
- Anos de serviço em funções de Assistente Social comprovados no sector público de saúde hospitalar – 1 ponto por cada ano (no máximo 3 pontos)
- Experiência no processo de funcionamento na equipa de gestão de altas (EGA) – 3 a 6 meses = 0,5; Superior a 6 meses = 1 ponto
- Experiência em equipa intra-hospitalar de cuidados paliativos (EIHCP) – 3 a 6 meses = 0,5; Superior a 6 meses = 1 ponto



- Experiência na equipa de prevenção de violência no adulto (EPVA) – 3 a 6 meses =0,5; Superior a 6 meses = 1 ponto
- Experiência no núcleo hospitalar de apoio a crianças e jovens em risco (NHCJR) – 3 a 6 meses =0,5; Superior a 6 meses = 1 ponto
- Experiência em comissões, equipas e grupos de trabalho relevantes para a actividade do Serviço Social em meio hospitalar – 0,25 pontos por cada (máximo 1 ponto)

Formação Profissional – máximo 3 pontos

- Cursos (mínimo de 14h) relevantes para a actividade do Serviço Social em meio hospitalar - 0,25 pontos por cada (máximo 1 ponto)
- Congressos/ Simpósios/ Seminários relevantes para a actividade do Serviço Social em meio hospitalar – 0,25 pontos por cada (máximo 1 pontos)
- Ações de formação (mínimo de 7h) relevantes para a actividade do Serviço Social em meio hospitalar – 0,20 pontos por cada (máximo 1 ponto)

d) **Entrevista de Avaliação de Competências (E)** – A entrevista de avaliação de competências pretende obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e os conhecimentos da função e do Centro Hospitalar.

A valorização do parâmetro E será efetuada da seguinte forma:

$$E = QEP + CC + RI + MP$$

QEP – Qualidade da Experiência Profissional

CC – Capacidade de Comunicação

RI – Relacionamento Interpessoal

MP – Motivação Profissional

Qualidade da Experiência Profissional

- Será considerado o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efectivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, nomeadamente através da apresentação ao candidato

AE
 Offensiva

de um caso prático (Pontuação Total de 5 pontos, distribuídos do seguinte modo: Não resolvido-0 pontos; Parcialmente resolvido de 1 a 3 pontos; Bem resolvido de 4 a 5 pontos).

Capacidade de Comunicação

- Será avaliado o modo como o candidato se exprime, como são desenvolvidas as ideias e verbalizado o pensamento.

Relacionamento Interpessoal

- Será avaliada a capacidade para interagir com as pessoas de diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, revelando uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos e/ou reais.

Motivação Profissional

- Será avaliado o empenho manifestado na realização profissional através da indagação dos objectivos profissionais do candidato.

A pontuação atribuída a cada critério, entre 0 e 5, está definida na grelha infra.

Pontuação	Elevado (5)	P(5)	Bom (4)	P(4)	Suficiente (3)	P(3)	Reduzido (2)	P(2)	Insuficiente (0)	P(0)
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	Posse de experiência profissional que permita antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar		Posse de experiência profissional que permita antever grande capacidade de adaptação ao trabalho, face ao bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar		Posse de experiência profissional que permita antever satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, considerando os razoáveis níveis de conhecimento relacionados com as funções a desempenhar		Posse de experiência profissional que permita antever reduzida capacidade de adaptação ao trabalho, considerando os poucos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar		Posse de experiência profissional que permita antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, considerando os insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar	
Capacidade de Comunicação (CC)	Manifesta muito desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível.		Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e comunicação de bom nível.		Revela capacidade média de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável		Evidência reduzida capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente		Manifesta insuficiente capacidade de expressão verbal	
Relacionamento Interpessoal (RI)	Evidencia excelente capacidade de trabalho em equipa e manifesta ótima competência para a resolução de conflitos.		Apresenta grande capacidade de trabalho em equipa e manifesta boa aptidão para a resolução de conflitos.		Apresenta suficiente capacidade de trabalho em equipa e manifesta mediana aptidão para a resolução de conflitos.		Apresenta reduzida capacidade de trabalho em equipa e manifesta escassa aptidão para a resolução de conflitos.		Apresenta insuficiente capacidade de trabalho em equipa e sem aptidão para a resolução de conflitos.	
Motivação Profissional (MP)	Revela excelente motivação para o exercício das funções a que se candidata.		Apresenta grande motivação para o exercício das funções a que se candidata.		Apresenta razoável motivação para o exercício das funções a que se candidata.		Apresenta reduzida motivação para o exercício das funções a que se candidata.		Apresenta insuficiente motivação para o exercício das funções a que se candidata.	

Na entrevista de avaliação de competências serão efectuadas questões relacionadas com a actividade hospitalar e apresentação do caso prático.

Caso se verifique a mesma Classificação Final entre candidatos, serão aplicados os critérios de desempate a seguir elencados, pela ordem apresentada.

1. Média final mais elevada do curso de licenciatura em Serviço Social;
2. Maior tempo de exercício profissional como Assistente Social no setor público da saúde hospitalar;
3. Maior pontuação na componente Formação Profissional.

Fatores de exclusão:

1. Não cumprimento de todos os requisitos obrigatórios elencados no ponto 1;
2. Nota inferior a 9,5 em qualquer um dos critérios definidos no ponto 3;
3. Declarações e/ou documentos falsos;
4. Candidaturas enviadas por outro meio que não o definido no presente aviso ou remetidas fora do prazo;
5. Não cumprimento de qualquer um dos requisitos de formalização de candidatura definidos no ponto 2;
6. Não comparência à entrevista de avaliação de competências na data e hora agendadas.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, tendo sido elaborada a presente ata que será assinada por todos os presentes.

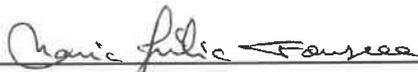
O Júri,

Presidente



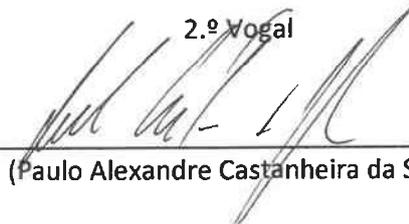
(Aurora Maria Martins Cunhal)

1.º Vogal



(Maria Júlia Silva Lopes Fonseca)

2.º Vogal



(Paulo Alexandre Castanheira da Silva)