

**PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO
SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE DOENTES**

Proc. n.º 033/2026

ATA N.º 1

Aos 06 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 15:00 horas, reuniu, nas instalações do Serviço de Gestão de Doentes, o Júri nomeado por deliberação do Conselho de Administração, de 09/07/2026, para o processo de seleção tendo em vista a contratação de um profissional da carreira e categoria de Técnico Superior, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, em regime de 35 horas semanais com a correspondente remuneração base em vigor para a respetiva carreira e categoria, para o Serviço de Gestão de Doentes, estando presentes a presidente e as vogais efetivas.

A reunião contou com a presença dos membros do Júri, a saber:

- Presidente: Virgínia Sousa
- 1.ª Vogal Efetiva: Ana Sofia Oliveira
- 2.ª Vogal Efetiva: Pedro Cunha

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

1. Escolha dos métodos de seleção;
2. Apreciação dos critérios propostos e definição da sua valoração;
3. Outros assuntos.

O Júri deliberou:

1. Motivo de exclusão imediata: constituem motivos de exclusão imediata do presente processo de recrutamento e seleção:

a) Candidatura que não observe os requisitos de carácter obrigatório referidos no anúncio de recrutamento, a saber:

- Grau académico de licenciado, no mínimo;
- Disponibilidade imediata, declarada no formulário de candidatura.

b) Candidatura onde não constem os documentos de apresentação obrigatória, a saber:

- Carta de apresentação;
- Curriculum Vitae, com a informação que permita avaliar os requisitos gerais e preferenciais (limite de 2 páginas A4);
- Certificado de habilitações;
- Comprovativos de experiência profissional e de formação em Excel / Power BI/ outras no âmbito da Ciência dos dados;



Al
Z
Jue

- Formulário de candidatura;
- Consentimento Informado.

c) Candidato que não compareça à entrevista profissional de seleção.

d) Não podem ser admitidos candidatos, integrados na carreira e categoria a concurso, que detenham prévia relação jurídica de emprego, por tempo indeterminado, com o IPO-Porto FG .

A verificação dos requisitos é efetuada em reunião de admissão ao processo de recrutamento e seleção, por deliberação do júri. Os candidatos excluídos serão notificados, por correio eletrónico, para realização da audiência dos interessados, nos 5 dias úteis seguintes à notificação.

2. Métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Em obediência ao princípio da boa-fé que deve presidir a todos os processos de candidaturas, o júri delibera considerar como verdadeiras todas as informações apresentadas nos respetivos processos. A necessidade de apresentar comprovativos será determinada pelo júri face a dúvidas com que o mesmo se confronte, ou face a reclamações, nesse sentido, apresentadas por quaisquer dos candidatos.

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

A experiência profissional a relevar para efeitos de classificação da avaliação curricular é a experiência em gestão da saúde ou áreas similares, aferida de acordo com a informação apresentada no Curriculum Vitae.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- experiência profissional em análise e ciência de dados, preferencialmente em contexto hospitalar;
- habilitação académica, valorizando-se a licenciatura, ou grau académico superior, em gestão, economia, gestão industrial, matemática, estatística, bioquímica ou engenharia biomédica;
- conhecimentos em ferramentas de análise de dados e gestão da informação, preferencialmente Excel avançado, Power BI, SQL ou Python, sendo valorizada a respetiva formação mediante apresentação de comprovativos (no caso do Excel, emitidos nos últimos 5 anos).

A avaliação curricular será realizada de acordo com os critérios constantes no documento sob o Anexo I.

É condição *sine qua non*, sendo eliminatório, obter a classificação mínima de 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, designadamente na AC para ser admitido à EPS.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS, em língua portuguesa, terá uma duração que não pode exceder 20 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima. Serão admitidos à EPS apenas os 5 (cinco) candidatos melhor classificados na AC.

O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

- Capacidade de expressão e fluência verbal, segurança e participação na discussão das questões, e elevado sentido crítico;
- Atitude profissional demonstrada;
- Perfil para a função;
- Atitude emocional evidenciada.

A grelha da avaliação da entrevista bem como os critérios a aplicar para ponderação dos fatores a avaliar constam no documento sob o Anexo II.

3. Classificação: A classificação quantitativa da AC será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores. A classificação quantitativa da EPS será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores.

Classificação final: a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

As situações de empate serão resolvidas pela aplicação dos seguintes critérios, pela ordem que se apresentam:

1. Classificação obtida na EPS;
2. Classificação obtida na AC;
3. Maior pontuação na experiência profissional.

Lida esta ata e achada conforme será assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri,

3

**PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO
SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE DOENTES**

Proc. n.º 033/2026



ANEXO I – GRELHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

I	Experiência profissional em análise e ciência de dados	Ponderação
	Em instituições de saúde hospitalares, superior a 2 anos	12
	Em instituições de saúde hospitalares, até 2 anos	10
	Noutros setores de atividade	8
	Sem experiência em análise de dados	0
II	Domínio das ferramentas do Microsoft Office (com apresentação de comprovativos de formação nos últimos 2 anos)	
	Com formação em Excel nível avançado	4
	Com formação em Excel nível intermédio	2
	Com formação em Excel nível básico	1
	Sem formação em Excel	0
III	Grau académico	
	Licenciatura ou grau superior nas licenciaturas de gestão, economia, gestão industrial, matemática, estatística, bioquímica ou engenharia biomédica;	2
	Licenciatura noutras áreas	0
IV	Formação em Power BI, SQL, Python ou similares (com apresentação de comprovativos de formação nos últimos 2 anos)	
	Sim	2
	Não	0
Total		20

**PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO
SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE DOENTES**

Proc. n.º 033/2026

A
Z
M

ANEXO II – GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

		Muito Bom 5	Bom 3-4,99	Suficiente 2,5-2,99	Insuficiente 0-2,49
I	Capacidade de expressão e fluência verbal, na língua portuguesa. Segurança e participação na discussão das questões. Elevado sentido crítico e analítico.				
II	Atitude profissional demonstrada: propensão para a função e atitude face à aprendizagem.				
III	Perfil para a função – autonomia na execução de trabalhos, relacionamento interpessoal e sentido de responsabilidade. Capacidade de trabalho em equipa.				
IV	Atitude emocional evidenciada. Trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos.				

**PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO
SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GESTÃO DE DOENTES**

Proc. n.º xxx/2026

ANEXO II – GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Ficha Técnica

ID do Candidato:	
-------------------------	--

Menção Qualitativa	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Pontuação	5	3-4,99	2,5-2,99	0-2,49
I – Capacidade de expressão e fluência verbal I – Segurança e Participação na discussão das questões. Sentido crítico	- Grande poder de raciocínio; - Linguagem fluente e vocabulário rico; - Elevada capacidade de comunicação; - Grande capacidade de síntese e análise de questões apresentadas; - Intervenções oportunas e esclarecedoras; - Elevado Sentido crítico; - Muito Assertivo; - Muito seguro.	- Desenvolve um raciocínio com ideias claras; - Expressa-se bem; - Boa capacidade de comunicação; - Boa capacidade de síntese; - Boa análise das questões; - Intervenções oportunas; - À vontade. - Sentido crítico - Assertivo - Seguro	- Algo confuso no raciocínio; - Alguma dificuldade de expressão; - Confuso na exposição de pontos de vista, - Pouco comunicativo; - Pouco sintético; - Abordagem superficial das questões; - Alguma dificuldade de intervenção; - Pouco assertivo; - Pouco à vontade.	- Raciocínio confuso; - Não se expressa devidamente; - Capacidade de comunicação muito fraca e/ou inexistente; - Não tem capacidade de síntese; - Foge à abordagem das questões; - Não intervém; - Inseguro.
II – Atitude profissional demonstrada: Propensão para a função e atitude face à necessidade aprendizagem de novos conceitos	- Demonstra claramente não ter qualquer problema com a aprendizagem de novas matérias; - Inexistência de qualquer resistência ao interiorizar de novos conceitos mediante aprendizagem e formação on job; - Muito motivado perante a perspectiva de ter formação específica para o desempenho da função e poder trabalhar na mesma em articulação com a formação que possui; - (...)	- Demonstra não ter qualquer problema com a aprendizagem de novas matérias; - Não manifesta grande resistência ao interiorizar de novos conceitos mediante aprendizagem e formação on job, ainda que dependa das matérias alvo; - Algo motivado perante a perspectiva de ter formação específica para o desempenho da função e poder trabalhar na mesma em articulação com a formação que possui; - (...)	- Demonstra ter pouca apetência para a aprendizagem de novas matérias; - Alguma resistência ao interiorizar de novos conceitos mediante aprendizagem on job, seja em função da aprendizagem ou das matérias a apreender; - Pouco motivado perante a perspectiva de ter formação específica para o desempenho da função e poder trabalhar na mesma em articulação com a formação que possui; - (...)	- Demonstra não ter qualquer aptidão para aprendizagem de novas matérias; - Resistência total ao interiorizar de novos conceitos mediante aprendizagem e formação on job; - (...)
III – Perfil para a função: autonomia na execução de trabalhos; relacionamento interpessoal; sentido de responsabilidade	- Grande capacidade, acima da média, de organização e estruturação do trabalho; - Autonomia total na execução de trabalhos; - Revela características de excelente relacionamento interpessoal; - Elevado sentido de responsabilidade;	- Revela boa capacidade, dentro da média, de organização e estruturação do trabalho; - Autonomia na execução de trabalhos; - Revela características que indiciam bom relacionamento interpessoal;	- Pouca capacidade de organização e estruturação do trabalho; - Fraca autonomia na execução de trabalhos; - Revela características que indiciam fraco relacionamento interpessoal;	- Não demonstrou ter capacidade de organização e estruturação do trabalho; - Revela características que indiciam difícil relacionamento interpessoal;

de; capacidade de trabalho em equipa	- Elevada aptidão para trabalho em equipa. - Resposta a questões técnicas.	- Bom sentido de responsabilidade; - Gosto pelo trabalho em equipa.	- Fraco sentido de responsabilidade; - Trabalho em equipa se for necessário.	- Sem sentido de responsabilidade; - Inaptidão para trabalho em equipa.
IV – Atitude emocional evidenciada: trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos	- Disponibilidade total demonstrada para o projeto bem como possibilidade de, em altura de picos de trabalho, trabalhar para além do período normal de trabalho, se necessário; - Nível elevado de organização face a prazos definidos e objetivos traçados; - Capacidade de execução de duas ou mais tarefas em simultâneo; - Mantém totalmente a calma em situações de stress; - Prioriza as tarefas em ordem à sua importância e face aos prazos traçados; - Trabalha por objetivos, mas com capacidade para extrapolar dos mesmos ultrapassar e maximizar os resultados.	- Disponibilidade demonstrada para o projeto mas com reservas quanto à possibilidade de, em alturas de picos de trabalho, trabalhar para além do período normal de trabalho, se necessário; - Bom nível de organização face a prazos definidos e objetivos traçados; - Capacidade de execução de duas tarefas em simultâneo; - Mantém alguma calma em situações de stress; - Planeamento de tarefas face aos prazos traçados, mas não as priorizando; - Trabalho por e em função dos objetivos, planeando de forma estruturada a obtenção dos mesmos e/ou o seu cumprimento.	- Disponibilidade demonstrada para o projeto mas com possibilidade diminuta de trabalhar para além do período normal de trabalho, se necessário; - Nível fraco de organização face a prazos definidos e objetivos traçados; - Capacidade de execução de uma única tarefa a 100% e parcelarmente outra; - Não mantém a calma em situações de stress. Alguma capacidade para tentar superar estas situações; - Não faz planeamento de tarefas face aos prazos traçados, nem as priorizando; - Trabalha apenas para tentar cumprir os objetivos.	- Disponibilidade demonstrada para o projeto mas sem possibilidade de trabalhar para além do período normal de trabalho, se necessário; - Falta de organização face a prazos definidos e objetivos traçados; - Incapacidade de execução de mais do que uma tarefa; - Não mantém a calma em situações de stress. Averso a tais situações, evitando-as. Bloqueia; - Inexistência de planeamento de tarefas face aos prazos traçados. Desconhece a priorização das mesmas; - Não trabalha em função de objetivos.

