



no
P2

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, pelas dezoito horas, reuniu, através da plataforma TEAMS, a comissão de análise do processo de acolhimento de manifestação de interesse individual com vista à nomeação para o cargo de Diretor do Serviço de Instalações e Equipamentos, em regime de comissão de serviço, nos termos do artigo 99.º do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 04/08, composta, na sequência do despacho do Conselho de Administração de 29/2/2024, por:

Presidente: Eng.º Paulo Marques - Diretor do Serviço de Instalações e Equipamentos da ULS da Lezíria

1.º Vogal - Eng.º Mário Oliveira - Diretor do Serviço de Instalações e Equipamentos da ULS da Arrábida

2.º Vogal - Eng.º Pedro Ilhéu - Diretor do Serviço de Instalações e Equipamentos da ULS Alentejo Central

1.º Vogal Suplente - Dr. Norberto Chinita - Diretor do Serviço de Sistemas e Tecnologias de Informação da ULS do Baixo Alentejo

2.º Vogal Suplente - Dr. António Palma - Diretor dos Serviços Financeiros da ULS do Baixo Alentejo

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição de requisitos obrigatórios e preferenciais;
2. Definição dos métodos de seleção e respetivas ponderações
3. Definição da fórmula de avaliação documental (AD);
4. Definição da fórmula de avaliação da entrevista de seleção (ES);
5. Definição da fórmula de avaliação final (AF);
6. Critérios de desempate

Ponto 1 - requisitos obrigatórios e preferenciais

Foram definidos como requisitos obrigatórios ser detentor de categoria profissional com grau de complexidade nível 3 e licenciatura em, pelo menos um, dos seguintes ramos da Engenharia: Eletrotécnica, Civil, Mecânica, Biomédica, Engenharia e Gestão Industrial.

A comissão de avaliação definiu ainda, como requisitos obrigatórios a entrega de currículo e plano de gestão do serviço a que se candidata.

Foram ainda definidos como requisitos preferenciais a experiência comprovada em gestão ou direção de serviços de instalações e equipamentos de unidades de saúde ou das extintas Administrações Regionais de Saúde.

Ponto 2 - métodos de seleção e respetiva ponderação

Os métodos de seleção a utilizar, tal como constam do aviso de abertura, são a Avaliação Documental (AD) e a Entrevista de Seleção (ES) com igual ponderação.

A escolha dos candidatos resultará da classificação final obtida pela média ponderada das classificações obtidas na avaliação documental e na avaliação da entrevista de seleção, numa escala de 0 a 20 valores.



Ponto 3 - Definição da fórmula de avaliação documental

A Avaliação documental visa avaliar a formação e o percurso profissional do candidato, através da avaliação curricular (AC), bem como avaliar a estrutura, sistematização e organização do plano de gestão (PG) apresentado.

A fórmula da avaliação documental é a seguinte:

$$AD = (AC \cdot 0,45) + (PG \cdot 0,55)$$

Na qual:

AD= Avaliação Documental

AC = Avaliação Curricular

PG = Avaliação do Plano gestão

A avaliação curricular é valorizada numa escala de 0 a 20 valores e visa avaliar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo, designadamente, a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e funções exercidas, bem como a pertinência da formação realizada.

A fórmula da classificação da avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = (HA \cdot 0,3) + (EP \cdot 0,45) + (FP \cdot 0,25)$$

Na qual:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional Complementar

HA = Habilitação Académica – será atribuída a classificação, numa escala de 0 a 20 valores, em função da titularidade de nível habilitacional adequado à função, sendo ponderada conforme a seguinte fórmula e de acordo com a informação das seguintes tabelas.

$$HA = (GA \cdot 50\%) + (NF \cdot 50\%)$$

Na qual:

GA = Grau Académico

NF – Nota Final de Licenciatura ou Mestrado Integrado



ma
PC

NF - Nota Final Licenciatura ou Mestrado Integrado	
Nota Final da Licenciatura ou Mestrado superior a 15 valores	20 valores
Nota Final da Licenciatura ou Mestrado igual a 14 ou 15 valores	16 valores
Nota Final da Licenciatura ou Mestrado igual a 13 ou 12 valores	12 valores
Nota Final da Licenciatura ou Mestrado inferior a 12 valores	8 valores

GA - Grau académico	
Doutoramento	20 valores
Mestrado, Pós-graduação ou Licenciatura Pré-Bolonha	18 valores
Licenciatura Pós-Bolonha	16 valores

EP = **Experiência Profissional** – será atribuída a classificação, numa escala de 0 a 20 valores, em função da experiência que se considere relevante em gestão ou responsabilidade de serviços ou unidades, com valorização do desempenho de funções em unidades de saúde.

Esta componente é valorada com base na seguinte tabela:

Com experiência como Diretor, Gestor ou Coordenador de Serviços de Instalações de Equipamentos de Unidades de Saúde Hospitalares superior ou igual a 3 anos	20 valores
Com experiência como Diretor, Gestor ou Coordenador de Serviços de Instalações de Equipamentos de Unidades de Saúde Hospitalares inferior a 3 anos	18 valores
Com experiência como Diretor, Gestor ou Coordenador de Serviços de Instalações de Equipamentos de Instituições não hospitalares superior ou igual a 3 anos	16 valores
Com experiência como Diretor, Gestor ou Coordenador de Serviços de Instalações de Equipamentos de Instituições não hospitalares inferior a 3 anos	14 valores
Com experiência em cargos de gestão ou coordenação de unidades e equipas de manutenção de instalações e equipamentos	12 valores
Com experiência em cargos de gestão ou coordenação de empreitadas de obra e respetivas equipas	10 valores

FP = **Formação Profissional Complementar** – será atribuída a classificação, numa escala de 0 a 20 valores, em função da participação em ações de formação e de aperfeiçoamento profissional como formando, nos últimos dez anos, na área da gestão, organização ou outras áreas relevantes para o exercício da função. As ações de formação são devidamente comprovadas pelos respetivos certificados, incluindo cursos, seminários, jornadas, workshops e certificados extracurriculares emitidos por estabelecimento de ensino ou entidade organizadora. Quando se considere que a formação não tem interesse para as funções, não será valorada. Sempre que os certificados



no
Pc

comprovativos da formação não indiquem o número de horas serão consideradas sete horas por cada dia completo de formação.

Esta componente é valorada com base na seguinte tabela:

Com formação profissional relevante para o exercício do cargo ≥ 200 Horas	20 valores
Com formação profissional relevante para o exercício do cargo ≥ 80 horas < 200 horas	16 valores
Com formação profissional relevante para o exercício do cargo > 20 horas < 80 horas	14 valores
Com formação profissional em áreas <u>não relevantes</u> para o exercício do cargo de director, mas relevantes para aprofundamento do conhecimento técnico das várias especialidades de engenharia > 100 horas	10 valores
Com formação profissional em áreas <u>não relevantes</u> para o exercício do cargo de director, mas relevantes para aprofundamento do conhecimento técnico das várias especialidades de engenharia superior a 20 horas e inferior a 100 horas	8 valores

A avaliação do plano de gestão é valorizada numa escala de 0 a 20 valores e visa avaliar a estrutura, sistematização e organização do plano de gestão, o alinhamento com a estratégia da unidade local de saúde do Baixo Alentejo e a sua adequação à realidade e contexto da instituição.

A fórmula da classificação da avaliação do plano de gestão é a seguinte, sendo cada um dos parâmetros avaliados numa escala de 0 a 20 valores:

$$PG = (EO * 0,4) + (OBJ * 0,3) + (A * 0,3)$$

Na qual:

EO = Estrutura e Organização

OBJ = Pertinência e clareza dos objetivos e metas propostas no plano de gestão

C = Adequação ao plano de ação da ULSBA e aos recursos existentes e aos edifícios, instalações e equipamentos instalados na ULSBA

Ponto 4. Definição da fórmula de avaliação da entrevista de seleção (ES);

A entrevista visa a discussão do curriculum do candidato, bem como do plano de gestão e, ainda, a avaliação das competências de comunicação, gestão e liderança, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores.

A fórmula de classificação da entrevista de seleção é a seguinte, sendo cada um dos parâmetros avaliados numa escala de 0 a 20 valores:

$$ES = (CE * 0,25) + (PG * 0,25) + (CC * 0,25) + (RI * 0,25)$$



no
P2

Na qual:

CE = Conhecimento e experiência, em que se pretende avaliar a capacidade para aplicar os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades, bem como os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências da função a desempenhar;

PG = Plano de Gestão, em que se avaliará a qualidade e adequação do plano de gestão, bem como a capacidade de planeamento e orientação para resultados;

CC = Capacidade de comunicação, em que se pretende avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e capacidade de adaptação da linguagem aos vários níveis da hierarquia da organização e diferentes grupos profissionais;

RI = Relacionamento interpessoal, que visa analisar a capacidade para interagir e gerir dificuldades e eventuais conflitos, apresentando uma atitude facilitadora do relacionamento e do trabalho em equipa;

Cada parâmetro de avaliação é valorado de acordo com as seguintes pontuações:

Elevado = 18 a 20 valores;

Bom = 15 a 17 valores;

Suficiente = 10 a 14 valores;

Reduzido = 7 a 9 valores;

Insuficiente = 0 a 6 valores.

A entrevista será avaliada por cada um dos 3 membros efetivos do júri e a pontuação final de cada parâmetro de avaliação da entrevista resultará da média aritmética simples da pontuação individual dos membros do júri $[(J1+J2+J3)/3]$. Os parâmetros a avaliar serão os indicados a seguir e serão anotados numa ficha própria elaborada para o efeito, com os seguintes parâmetros:

Conhecimentos e experiência (CE)

Elevado	No decurso da entrevista demonstrou possuir os conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e revelou possuir um conhecimento muito completo dos problemas, desafios de liderança e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar. A experiência permitiu-lhe responder de forma exemplar às questões que lhe foram colocadas.	18 a 20 valores
Bom	Evidencia possuir um nível elevado de conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem responder à maioria das exigências para o posto de trabalho a que se candidata. Revela possuir um conhecimento completo	15 a 17 valores



no
FE

	dos problemas, desafios de liderança e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	
Suficiente	Evidencia possuir um nível básico de conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitam responder a algumas exigências para o posto de trabalho em causa. Revela possuir algum conhecimento dos desafios de liderança, problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar.	10 a 14 valores
Reduzido	Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, que lhe permitam corresponder às exigências do posto de trabalho e revela possuir pouco conhecimento dos desafios de liderança, problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	7 a 9 valores
Insuficiente	Não evidencia conhecimentos práticos e técnicos exigidos pelo posto de trabalho, nem conhecimento dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar, pelo que apresentou grandes dificuldades em fundamentar as questões colocadas em Entrevista.	0 a 6 valores

PG = Plano de Gestão

Elevado	Revela elevada capacidade de planeamento das atividades e apresenta com elevada clareza a missão do Serviço em contexto hospitalar, os objetivos e metas propostas no Plano de Gestão. Apresenta com clareza propostas de melhoria do Serviço alinhadas com o Plano de Ação da ULSBA. Evidencia que o Plano de gestão acrescenta valor à prestação de cuidados de saúde.	18 a 20 valores
Bom	Revela boa capacidade de planeamento das atividades e apresenta com clareza a missão do Serviço em contexto hospitalar, bem como os objetivos e metas propostas no Plano de Gestão. Apresenta algumas propostas de melhoria do Serviço, sem evidenciar alinhamento com o Plano de Ação da ULSBA.	15 a 17 valores
Suficiente	Revela suficiente capacidade planeamento das atividades e de esquematização e apresentação do seu plano de gestão.	10 a 14 valores
Reduzido	Revela reduzida capacidade de planeamento das atividades e apresentação do seu plano de gestão.	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade de planeamento das atividades, e de apresentação do seu plano de gestão.	0 a 6 valores

Capacidade de Comunicação (CC)

Elevado	Revela excelente capacidade para se expressar oralmente de forma clara e precisa, com dicção, precisão e correção exemplares no uso da linguagem.	18 a 20 valores
Bom	Regra geral, expressa as suas ideias de forma clara e precisa com linguagem adequada e consistente.	15 a 17 valores
Suficiente	Expressa as suas ideias de forma satisfatória sendo a linguagem utilizada simples e acessível.	10 a 14 valores



110
R

Reduzido	Evidencia algumas dificuldades em expressar oralmente as suas ideias utilizando linguagem pobre e desarticulada.	7 a 9 valores
Insuficiente	Evidencia grandes dificuldades de expressão com diversas lacunas no discurso ao nível da linguagem e da exposição das ideias.	0 a 6 valores

Relacionamento Interpessoal (RI)

Elevado	Revela capacidade de liderança e trabalho em equipa, respeito por opiniões divergentes, capacidade para gerir conflitos, bom senso, comportamento eticamente correto, cordial e coerente.	18 a 20 valores
Bom	Contribuiu para manter o bom ambiente durante a entrevista e estabeleceu um relacionamento regra geral bem aceite, procurou manter uma relação cordial;	15 a 17 valores
Suficiente	Durante a entrevista estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores e as interações que manteve foram satisfatórias, na sua maioria.	10 a 14 valores
Reduzido	Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos.	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela tendência para gerar conflitos com frequência, demonstrando muitas dificuldades de relacionamento.	0 a 6 valores

Ponto 5: Definição da fórmula de avaliação final (AF);

O Júri deliberou, unanimemente, aprovar a ponderação de cada método de seleção e que resulta na avaliação final (AF) do procedimento:

$$AF = (AD * 0,5) + (ES * 0,5)$$

Na qual:

AF= Avaliação Final

AD= Avaliação Documental

ES= Entrevista Seleção

Ponto 6: critérios de desempate

O Júri deliberou, unanimemente, considerar os seguintes critérios de desempate:

1. A nota da entrevista profissional;
2. A nota da avaliação documental;



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SAÚDE



SNS
SISTEMA NACIONAL
DE SAÚDE



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
BAIXO ALENTEJO

3. Em caso de não ser possível ordenar os candidatos por não serem suficientes os critérios anteriores, repetem-se as entrevistas.

Estando integralmente cumprida a ordem de trabalhos, e nada mais havendo a deliberar, deu o Júri por concluída a reunião, lavrando-se a presente ata, que depois de lida foi assinada por todos os presentes.

Presidente

Assinado por: Paulo Alexandre Rodrigues
Marques
Num. de identificação: 08434017
Data: 2024.04.02 13:54:54+01'00'

Vogais Efetivos


