

CONCURSO ADMINISTRADOR HOSPITALAR

ATA N.º 1

Pelas 14:30 horas do dia 23 de Janeiro de dois mil e vinte e quatro, na sala de reuniões do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, sito na rua António Sardinha, em Beja, reuniu o júri do procedimento de seleção para constituição de bolsa com vista ao recrutamento de administrador hospitalar, nos termos do aviso a publicitar nos moldes legalmente previstos, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente:

Dra. Vanessa Pinto de Almeida Faria Almodôvar, Administradora Hospitalar, Vogal do Conselho de Administração.

Vogais efetivos:

1.ª Vogal: Dr. Mariana Afonso Raposo Correia, Administradora Hospitalar e Diretora do Serviço de Aprovisionamento e Logística;

2.ª Vogal: Dra. Maria Marques da Cruz Vieira da Cruz de Vasconcelos Gião, Administradora Hospitalar do Departamento Especialidades Cirúrgicas, do Departamento de Psiquiatria e Saúde Mental, Hospital de Dia Polivalente, Serviço de Gestão de Doentes e outras áreas de apoio logístico.

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

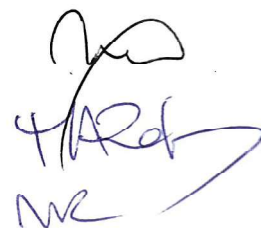
Ponto 1. - Definição de requisitos obrigatórios e preferenciais;

Ponto 2. - Elaboração da grelha que servirá de base à apreciação e valorização dos *curricula vitae* a apresentar pelos/as candidatos/as;

Ponto 3. - Elaboração da grelha para avaliação da entrevista profissional de seleção.;

Ponto 4. - Definição da fórmula de avaliação final;

Ponto 5. - Outros aspetos a considerar.



Ponto 1. DEFINIÇÃO DE REQUISITOS OBRIGATÓRIOS E PREFERENCIAIS

Foram definidos como requisitos obrigatórios:

1. Ter concluído com aproveitamento o Curso de Pós-Graduação em Administração Hospitalar, ministrado pela Escola Nacional de Saúde Pública, da Universidade Nova de Lisboa e possuir o respetivo diploma no qual conste expressamente a classificação final obtida; Alternativamente, seja titular de diploma de administração hospitalar obtido em escola estrangeira que tenha obtido despacho favorável de equiparação pelo Ministro da Saúde, sob proposta da Administração Central do Sistema de Saúde, mediante parecer favorável da Escola Nacional de Saúde Pública;
2. Apresentação de *Curriculum Vitae*, tipo “Modelo *Europass*”, onde se proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas relacionadas com a função a que se candidata.

Ponto 2. ELABORAÇÃO DA GRELHA QUE SERVIRÁ DE BASE À APRECIACÃO E VALORIZAÇÃO DOS CURRICULA VITAE A APRESENTAR PELOS(AS) CANDIDATOS(AS)

Definiu-se que a Avaliação Curricular (AC) teria um peso de 50% na fórmula de avaliação final, sendo os restantes 50% a ponderação para a Entrevista Profissional de Selecção (EPS). A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e/ou profissional, o percurso profissional e o tipo de funções exercidas, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

A fórmula da avaliação curricular é:

$$AC = (25\% \times HA) + (20\% \times FP) + (40\% \times EP) + (15\% \times EE)$$

Na qual:

AC = Avaliação Curricular – será valorizada recorrendo à escala indicada em cada uma das tabelas em baixo identificadas, considerando-se a valoração até às centésimas.

- a) **HA = Habilitação Académica** – será atribuída a classificação em função da titularidade de nível habilitacional adequado à função, sendo ponderada conforme a fórmula em baixo a nota final da pós-graduação em AH e a nota final da licenciatura e classificados com valor máximo as habilitações nas áreas de economia, gestão, administração pública e engenharia, conforme a informação das seguintes tabelas.

Handwritten signature and initials:
[Signature]
[Initials]

$$HA = 1/3 \times a.1) + 1/3 \times a.2) + 1/3 \times a.3)$$

a.1) Nota Final Pós-Graduação AH	
Nota Final da Pós-Graduação em Administração Hospitalar superior a 15 valores	20 valores
Nota Final da Pós-Graduação em Administração Hospitalar = 15 ou 14 valores	16 valores
Nota Final da Pós-Graduação em Administração Hospitalar = 12 ou 13 valores I	12 valores
Nota Final da Pós-Graduação em Administração Hospitalar inferior a 12 valores	8 valores

a.2) 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

a.3) Grau académico	
Doutoramento em Gestão, Economia ou Engenharia	20 valores
Mestrado e Licenciatura Pré-Bolonha em Gestão, Economia ou Engenharia	20 valores
Mestrado em Gestão, Economia ou Engenharia e Licenciatura Pré-Bolonha em outras áreas	18 valores
Mestrado e Licenciatura Pós-Bolonha em Gestão, Economia, Engenharia ou Licenciatura Pré-Bolonha em Gestão, Economia, Engenharia	16 valores
Mestrado em Gestão e Licenciatura Pós-Bolonha em qualquer área	16 valores
Licenciatura Pré-Bolonha em outras áreas ou Mestrado em outras áreas que não gestão e Licenciatura Pós-Bolonha em outras áreas	14 valores
Licenciatura Pós-Bolonha em Gestão, Economia, Engenharia	12 valores
Licenciatura Pós-Bolonha em outras áreas	10 Valores

No caso de o candidato ter mais do que um grau académico superior, conta a avaliação correspondente ao grau académico mais elevado.

b) FP = Formação Profissional Complementar – em que é ponderada a 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 de Administração Hospitalar. As ações de formação são devidamente comprovadas pelos respetivos certificados, incluindo cursos, seminários, jornadas, workshops e certificados extracurriculares emitidos por

PAR
MC

my

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 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 da função de Administrador Hospitalar ≥ 200 Horas	20 valores
Com formação profissional relevante para o exercício da função de Administrador Hospitalar ≥ 80 horas < 200 horas	16 valores
Com formação profissional relevante para o exercício da função de Administrador Hospitalar > 20 horas < 80 horas	14 valores
Com formação profissional em áreas <u>não relevantes</u> para o exercício da função de Administrador Hospitalar > 20 horas	10 valores
Formação profissional <u>não relevante</u> para o exercício da função de Administrador Hospitalar inferior a 20 horas	6 valores

- c) **EP = Experiência Profissional** – será considerada a experiência relevante em gestão ou responsabilidade de serviços em unidades de saúde integradas no SNS, com valorização do desempenho de funções inerentes ao cargo de Administrador Hospitalar.

Esta componente é valorada com base na seguinte tabela:

Com experiência como Administrador Hospitalar superior a 5 anos	20 valores
Com experiência como Administrador Hospitalar entre 3 a 5 anos	18 valores
Com experiência como Administrador Hospitalar inferior a 3 anos	16 valores
Com experiência de coordenação/gestão de serviços em unidades de saúde ≥ 4 anos	16 valores
Com experiência na área da Saúde superior ou igual a 5 anos, mas sem funções de Administrador Hospitalar ou de gestão de serviços em unidades de saúde	14 valores
Com experiência na área da Saúde inferior a 5 anos, mas sem funções de Administrador Hospitalar ou gestão de serviços em unidades de saúde ou Sem experiência profissional na área da Saúde, mas com funções Gestão/Direção de serviços superior ou igual a 5 anos	12 valores
Sem qualquer experiência profissional na área da Saúde mas com experiência profissional noutra área de gestão	10 valores
Sem qualquer experiência profissional na área da Saúde mas com experiência profissional noutra área sem competências de gestão	8 valores
Sem qualquer experiência profissional	6 valores

no
MPE
ME

- d) **EE - Experiência Específica**, onde se pondera a avaliação do trabalho desenvolvido em gestão de áreas Assistenciais / Clínicas.

Esta componente é valorada com base na seguinte tabela:

Com experiência de gestão em áreas assistenciais/clínicas em serviços de saúde ≥ 5 anos	20 valores
Com experiência de gestão em áreas assistenciais/clínicas em serviços de saúde ≥ 2 e < 5 anos	18 valores
Com experiência de gestão em áreas assistenciais/clínicas em serviços de Saúde inferior a 2 anos ou Sem experiência em gestão em áreas assistenciais/clínicas mas com experiência de gestão em unidades de saúde em áreas não assistenciais ≥ 3 anos	16 valores
Sem experiência em gestão em áreas assistenciais/clínicas mas com experiência de gestão em unidades de saúde em áreas não assistenciais inferior a 3 anos	14 valores
Sem experiência em administração/ gestão em unidades de saúde	10 valores

O júri deliberou que os candidatos com classificação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular (AC) serão excluídos da Segunda Fase de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Ponto 3: ELABORAÇÃO DA GRELHA PARA AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar as competências de comunicação, gestão e liderança e outras consideradas essenciais para o exercício da função e será valorizada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, no âmbito do presente processo, assenta nos seguintes critérios:

- Conhecimento e experiência (CE)**, em que se pretende avaliar a capacidade para aplicar os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e actividades;
- Conhecimento da actividade a desenvolver (CA)**, em que se pretende avaliar os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências da função a desempenhar;
- Capacidade de comunicação (CC)**, em que se pretende avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem;
- Relacionamento interpessoal (RI)**, que visa analisar a capacidade para interagir e gerir dificuldades e eventuais conflitos, apresentando uma attitude facilitadora do relacionamento;



- e) **Visão estratégica (VE)**, em que se pretende avaliar a capacidade para analisar a organização numa perspectiva de crescimento sustentável, comprometimento, sentido de mudança e diferenciação, ambicionando a criação de valor para todos os seus públicos;

Cada fator de avaliação é avaliado 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 avaliação da entrevista profissional de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A entrevista será avaliada por cada um dos 3 membros efetivos do júri e a pontuação final de cada fator de avaliação da entrevista resultará da média aritmética simples da pontuação individual dos membros do júri $[(J1+J2+J3)/3]$.

A fórmula a considerar para a pontuação da entrevista profissional é a seguinte:

$$EPS = (CE + CA + CC + RI + VE) / 5$$

Os parâmetros a avaliar serão os indicados a seguir e serão anotados numa ficha própria elaborada para o efeito, com os seguintes parâmetros:

Handwritten signature in blue ink.

a) – Conhecimentos e experiência (CE)

Elevado	No decurso da entrevista demonstrou possuir os conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho. 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.	15 a 17 valores
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.	10 a 14 valores
Reduzido	Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, que lhe permitam corresponder às exigências do posto de trabalho.	7 a 9 valores
Insuficiente	Não evidencia conhecimentos práticos e técnicos exigidos pelo posto de trabalho, pelo que apresentou grandes dificuldades em fundamentar as questões colocadas em Entrevista.	0 a 6 valores

b) - Conhecimento da atividade a desenvolver (CA)

Elevado	Revela possuir um conhecimento muito completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	18 a 20 valores
Bom	Revela possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	15 a 17 valores
Suficiente	Revela possuir conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	10 a 14 valores
Reduzido	Revela possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela não possuir quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	0 a 6 valores

Handwritten signature and initials

c) – Capacidade de Comunicação (CC)

Elevado	Revela excelente capacidade para expressar-se oralmente de forma clara e precisa, com dicção, precisão e correcção 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
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

d) – Relacionamento Interpessoal (RI)

Elevado	Revela respeito por opiniões divergentes, capacidade para gerir conflitos, bom senso, comportamento eticamente correcto, 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



e) – Visão Estratégica (VE)

Elevado	Revela uma excelente capacidade para analisar a organização numa perspectiva de crescimento sustentável, comprometimento, sentido de mudança e diferenciação;	18 a 20 valores
Bom	Revela uma boa capacidade para analisar a organização numa perspectiva de crescimento sustentável, comprometimento, sentido de mudança e diferenciação;	15 a 17 valores
Suficiente	Revela uma capacidade, regra geral satisfatória, para analisar a organização numa perspectiva de crescimento sustentável, comprometimento, sentido de mudança e diferenciação;	10 a 14 valores
Reduzido	Evidencia algumas dificuldades em analisar a organização numa perspectiva de crescimento sustentável, comprometimento, sentido de mudança e diferenciação;	7 a 9 valores
Insuficiente	Evidencia grandes dificuldades em analisar a organização numa perspectiva de crescimento sustentável, comprometimento, sentido de mudança e diferenciação;	0 a 6 valores

Ponto 4: DEFINIÇÃO DA FÓRMULA FINAL

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

$$AF = [50\% \times (AC)] + [50\% \times (EPS)]$$

Ponto 5: OUTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

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

1. A nota da entrevista profissional;
2. A nota da avaliação curricular;
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 presente sessão, lavrando-se a presente ata, que depois de lida foi assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri



Os Vogais



Mariana Raposo Correia
Administradora Hospitalar
Direção do Serviço de
Aprovisionamento



Maria Glória
Administradora Hospitalar