

# Critérios e Ponderações de Avaliação - Processo nº 106/DIR/2025

## Manifestação de Interesse Individual para nomeação de Diretor/a para o Serviço de Planeamento e Controlo de Gestão

## **1. Comissão de Avaliação:**

A Comissão de Avaliação é autónoma na condução do processo e é composta por:

- Presidente: Dr. Carlos Ribeiro, Vogal do Conselho de Administração da ULS Amadora/Sintra, EPE;
  - Vogal: Dra. Dália Oliveira, Vogal do Conselho de Administração da ULS Amadora/Sintra, EPE;
  - Vogal: Dra. Tânia Madeira, Diretora do Serviço de Gestão Financeira da ULS Amadora/Sintra, EPE.
  - Vogal: Dra. Catarina Conde, Diretora do Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional da ULS Amadora/Sintra, EPE.
  - Vogal suplente: Dra. Inês Aguiar, Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, do Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional da ULS Amadora/Sintra, EPE.

A lista de classificação final de candidatos(as) carece de homologação do Conselho de Administração.

## **2. Anúncio de Recrutamento**

O anúncio de recrutamento é publicado no site e redes sociais da ULS Amadora/Sintra, E.P.E., na Bolsa de Emprego Público (BEP) e em jornal de tiragem nacional.

### **3. Prazo de Candidatura**

Prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação no site da ULS Amadora/Sintra, E.P.E.

## 4. Método de Seleção

O método de seleção é constituído por Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Seleção (ES).

## **5. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas**

Serão excluídas todas as candidaturas que não cumpram os seguintes requisitos:

- Licenciatura em Administração, Gestão, Economia, Finanças/Contabilidade, Matemática/Estatística.
  - Experiência profissional na área de Planeamento e Controlo de gestão igual ou superior a 5 anos;
  - Experiência em funções de direção/coordenação ou equiparado igual ou superior a 3 anos;
  - Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 em qualquer uma das fases do método de seleção.

## **6. Avaliação Curricular (AC)**

A AC tem a valoração máxima de 20 pontos, para os seguintes critérios de avaliação e pontuação:

a) Habilidades Académicas (HA) 20 pontos



A1. Licenciatura em Administração, Gestão, Economia, Finanças/Contabilidade, Matemática/Estatística	17 pontos
A1.1. Nota inferior ou igual a 14 valores	14 pontos
A1.2. Nota superior a 14 valores	17 pontos
A2. Pós-Graduação na área de Business Intelligence	1 ponto
A2. Mestrado na área de Business Intelligence	2 pontos
<b>b) Experiência Profissional (EP)</b>	<b>20 pontos</b>
B1. Experiência profissional na área de planeamento e controlo de gestão	4 pontos
B1.1. Inferior a 8 anos	2 pontos
B1.2. Igual ou superior a 8 anos	4 pontos
B2. Experiência profissional na área de planeamento e controlo de gestão em Unidades de Saúde Públicas	10 pontos
B2.1. Inferior a 5 anos	8 pontos
B2.2. Igual ou superior a 5 anos	10 pontos
B3. Experiência funções de direção/coordenação ou equiparado na área de Planeamento e Controlo de Gestão	6 pontos
B3.1. Igual a 3 anos e inferior a 5 anos	4 pontos
B3.2 Igual ou superior a 5 anos	6 pontos
<b>c) Competências Específicas (CE)</b>	<b>20 pontos</b>
C1. Conhecimentos na área de controlo de gestão	5 pontos
C2. Conhecimentos e análise de Key Performance Indicators	5 pontos
C3. Conhecimentos na área de Business Intelligence	5 pontos
C4. Conhecimentos em MS Office - Excel	5 pontos
<b>d) Formação Profissional (FP)</b>	<b>20 pontos</b>
D1. Outros cursos de formação profissional de relevância na área	
• Inferior a 12 horas – acresce 2 pontos por curso até um máximo de 8 pontos	
• Igual ou superior a 12 horas – acresce 4 pontos até um máximo de 12 pontos	

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 6) + (EP \times 6) + (CE \times 4) + (FP \times 4)}{20}$$

## 7. Entrevista de Seleção (ES)

i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as os/as candidatos/as que na Avaliação Curricular (AC) apresentem mínimo de 10,0 pontos.

ii) A ES visa avaliar as competências para o desempenho da função, tendo a duração estimada de 20 minutos.

iii) A ES tem a valoração máximo de 20 pontos, para os seguintes critérios de avaliação e pontuação:

- a) Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) – Capacidade de comunicação, empatia e relacionamento interpessoal – Ponderação 10
- b) Conhecimento da função (CF) - Aferir a percepção e experiência do/a candidato/a face à função de Diretor/a do Serviço de Planeamento e Controlo de Gestão na realidade da ULS Amadora/Sintra – Ponderação 6



# UNIDADE LOCAL DE SAÚDE AMADORA / SINTRA

- c) Nível de Motivação (NM) – Perceber o conhecimento, disponibilidade e interesse do/a candidato/a sobre a ULS Amadora/Sintra Ponderação 4

A classificação destes fatores será assim realizada de acordo com a seguinte matriz:

Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
Conhecimentos da Função (CF)	Não evidencia conhecimentos práticos e técnicos exigidos para a função, pelo que são grandes as dificuldades em fundamentar as questões colocadas em entrevista	Revela poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, que lhe permitem corresponder às exigências da mesma.	Evidencia possuir um nível básico de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder às exigências da função.	Evidencia possuir um nível elevado de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder à maioria das exigências da função.	Demonstra possuir um excelente nível de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder às exigências da função. A experiência profissional anterior e/ou atual permite responder de forma exemplar às questões colocadas.
Nível de motivação (NM)	Ausência de motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com total desconhecimento do funcionamento do setor da Saúde. Demonstração inexistente de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	Reducida motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com conhecimento diminuto do funcionamento do setor da Saúde. Reduzida demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	Razoável motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com conhecimento do funcionamento do setor da Saúde. Razoável demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	Boa motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com grande conhecimento do funcionamento do setor da Saúde. Elevada demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	Excelente motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com um conhecimento profundo do funcionamento do setor da Saúde. Exímia demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.
Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)	Qualidade de expressão e fluência verbal insuficientes, manifestada por vocabulário parco, de dificuldade clara na transmissão de perspetivas e da total incapacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestada pela reduzida qualidade na interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	Fraca qualidade de expressão e fluência verbal, manifestada por vocabulário corrente, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e da reduzida capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível diminuto de relacionamento interpessoal manifestada pela reduzida interação qualidade estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	Razoável qualidade de expressão e fluência verbal, manifestada por utilização coerente de vocabulário, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e da razoável capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestada pela admissível interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	Boa qualidade de expressão e fluência verbal, manifestada por boa e rigorosa utilização de vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e da qualidade da capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia bom nível de relacionamento interpessoal manifestada pela boa interação de qualidade estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	Elevada qualidade de expressão e fluência verbal, manifestada através da utilização de vocabulário diversificado, da transmissão efetiva de um ponto de vista e da superior capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestada pela interação exímia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.



A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

$$\text{ES} = \frac{(\text{CRI} \times 10) + (\text{CF} \times 6) + (\text{NM} \times 4)}{20}$$

## 8. Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{ES} \times 70\%)$$

## 9. Critérios de Eliminação

- i) Não verificação dos critérios de pré-seleção.
- ii) A não realização de entrevista.
- iii) A prestação de falsas declarações, seja sob compromisso de honra, seja em contexto de avaliação curricular e/ou entrevista em sede de processo de recrutamento, além de constituir ilícito punível nos termos da legislação em vigor, implica a exclusão do processo de recrutamento objeto da candidatura.
- iv) Classificação Final inferior a 10,0 pontos.

## 10. Critérios de Desempate

Os critérios de desempate dos(as) candidatos(as) que obtenham a mesma classificação final, são os seguintes, aplicados sucessivamente pela mesma ordem:

- I. Mais tempo de exercício profissional em funções de direção/coordenação na área de Planeamento e Controlo de Gestão;
- II. Mais tempo de exercício profissional na área de Planeamento e Controlo de Gestão.

**11. A Comissão de Avaliação reserva-se o direito de aceitar documentos comprovativos após a data de entrega curricular, se o entender.**

## 12. Publicação de Resultados

- a) As listas de classificação são publicadas no site da ULS Amadora/Sintra, EPE. para consulta dos(as) candidatos(as).
- b) Os(as) candidatos(as) dispõem de 5 dias úteis, contados a partir da data da publicação dos resultados, para recorrer da sua classificação.

## 13. Quotas de Emprego

Aplicado o artigo 5.º da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

## 15. Princípio da Consentimento e Confidencialidade

Os(as) candidatos(as) encontram-se sujeitos ao cumprimento do Termo de Consentimento e Confidencialidade previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados, designadamente para o cumprimento do processo de avaliação da presente Comissão de Avaliação e/ou perante eventuais pedidos de consulta do processo de recrutamento em causa. A ULS Amadora/Sintra, EPE. assegurará a destruição de todos os documentos pessoais referente ao processo de recrutamento em causa de acordo com o previsto na legislação em vigor.



**Amadora, 19 de novembro de 2025**

**A Comissão de Avaliação**

**Carlos Ribeiro**

**Dália Oliveira**

**Tânia Madeira**

**Catarina Conde**

**Inês Aguiar**

O documento original encontra-se devidamente assinado e arquivado na pasta do processo de recrutamento, tendo em conta que as assinaturas refletem dados pessoais protegidos.