



Critérios e Ponderações de Avaliação

Manifestação de Interesse Individual para nomeação de Diretor/a para o Serviço de Pneumologia

Ref.ª 61/DIR/2026

1. Comissão de Avaliação:

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

Presidente: Dr.ª Paula Cristina Lopes Rosa De Aldomiro, Assistente Graduada de Pneumologia e Diretora do Serviço de Pneumologia da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo;

1ª. Vogal Efetiva: Dr.ª Maria Natália Antunes André, Assistente Graduada Sênior de Pneumologia da Unidade Local de Saúde do Oeste;

2ª. Vogal Efetivo: Joana Catarina Gouveia Batista Garnel, Assistente Graduada de Doenças Infecciosas e Adjunta da Direção Clínica da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra;

1ª. Vogal Suplente: Dr.ª Cecília Rodrigues Pardal, Assistente Graduada de Pneumologia e Diretora Interina do Serviço de Pneumologia da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra;

2ª. Vogal Suplente: Dr.ª Ana Lúcia Cardoso Carvalho Coimbra, Assistente Graduada de Patologia Clínica e Adjunta da Direção Clínica da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra.

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 da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, E.P.E. e jornal de tiragem nacional, por um período de 10 dias úteis a contar da data da publicação.

3. Método de Seleção

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

4. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas

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

- Especialidade na área de exercício hospitalar de Pneumologia;
- Experiência em funções de direção/coordenação de serviços/unidades ou chefias de equipas;
- Outros cargos/atividades relevantes para o exercício do cargo.
- Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 em qualquer uma das fases do método de seleção.

5. Avaliação Curricular (AC)

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

I) Exercício de funções como Diretor(a)/Coordenador(a) de serviços/unidades ou chefia de equipas (4 valores)

a) Tempo de exercício de função enquanto Diretor(a)/Coordenador(a) de serviços/unidades ou chefia de equipas (2 a 4 valores)

- Inferior ou igual a 10 anos - 2 valores
- Superior a 10 anos - 4 valores



II) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações, nos últimos 5 anos (5 valores)

a) Desempenho de cargos de direção/coordenação/chefia (0 a 4,5 valores)

- Diretor/a de Serviço - 4,5 valores
- Coordenador/a de Serviço/Unidade - 3,5 valores
- Chefia de equipas - 2 valores

b) Participação ativa em grupos de trabalho extra-hospitalares (0 a 0,5 valores – 0,1/cada)

III) Atividades de formação enquanto formador/a (3 valores)

a) Em instituições de Ensino Superior (Máximo 1,5 valores)

- Responsável por cadeira/módulo/unidade - 1,5 valores
- Colaboração pontual em aulas no Ensino Superior - 1 valor

b) Outras instituições de formação (Máximo 1 valor)

- Responsável pela ação de formação - 1 valor
- Colaboração pontual em ações de formação - 0,5 valores

c) Orientação de estágios – (0 a 0,5 valores - 0,1/cada)

IV) Trabalhos publicados em revistas com revisão por pares e trabalhos apresentados publicamente sob a forma oral ou poster e atividades de investigação na área de Pneumologia de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo, nos últimos 5 anos: (2 valores)

a) Trabalhos publicados (artigos, capítulos de livros ou equiparados) – (Máximo 1,5 valores)

- Inferior ou igual a 5 trabalhos - 0,5 valores
- Superior a 5 trabalhos - 1,5 valores

b) Apresentação de trabalhos (conferências, comunicações orais, painéis científicos, organização de workshops) - 0,1 valor até ao máximo de 0,5 valores

V) Formação Profissional ou Académica (3 valores)

a) Formação em Gestão – 1 valor

b) Pós-graduações, Mestrado, Doutoramento – 1,5 valores

- Doutoramento - 0,7 valores
- Mestrado - 0,5 valores
- Pós-graduação - 0,3 valores

c) Formação em Sistemas de Gestão da Qualidade – 0,3 valores

d) Outras formações relevantes para a função - 0,1 valor até ao máximo de 0,2 valores

VI) Graduação na carreira médica (3 valores)

a) Assistente Graduado Sénior – 3 valores

b) Assistente Graduado – 2 valores

c) Assistente Hospitalar – 1 valor

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = I) + II) + III) + IV + V + VI$$



6. Entrevista de Seleção (ES)

6.1. 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 valores.

6.2. A ES visa avaliar as competências para o desempenho da função e discussão do plano de gestão, tendo a duração estimada de 30 minutos.

6.3. A ES tem a valoração máxima de 20,0 valores, para os seguintes fatores e pontuação:

E1. Comportamento, atitude, relação interpessoal (Capacidade de comunicação, empatia e relação; disponibilidade e motivação do/a candidato/a) - (1 a 5 valores)

E2. Conhecimentos, competências e aptidões profissionais relevantes para a função (Clareza da dissertação, lógica da exposição e capacidade de argumentação sobre a realidade funcional e sobre o plano de gestão) - (1 a 5 valores)

E3. Rigor técnico e conhecimento científico demonstrados (Metodologia e procedimentos a desenvolver no âmbito da ULS Amadora/Sintra com base no plano de gestão apresentado; Exequibilidade e adequação no âmbito da ULS Amadora/Sintra) - (1 a 5 valores)

E4. Capacidade de liderança (Aferir a perceção e experiência do/a candidato/a face à função de Diretor/a do Serviço de Pneumologia na realidade da Unidade Local de Saúde) - (1 a 5 valores)

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

Fator / Nota	Insuficiente 1 valores	Reduzido 2 valores	Suficiente 3 valores	Bom 4 valores	Elevado 5 valores
E1. Comportamento, atitude e relacionamento interpessoal	Revela comportamento insuficiente, fraca capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, disponibilidade e motivação insuficiente para o desempenho das funções.	Revela reduzida capacidades de comunicação, comportamentais, interpessoais, com disponibilidade e motivação pouco consistentes para o desempenho das funções.	Evidencia capacidades comportamentais suficientes, comunicação e relacionamento interpessoal satisfatórios, com razoável disponibilidade e motivação para o desempenho das funções.	Demonstra boa capacidade de comunicação, comportamental e de relacionamento interpessoal, adequada disponibilidade e motivação para o desempenho das funções.	Evidencia elevada capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, apresentando comportamento exemplar, com motivação e disponibilidade excecionais para o desempenho das funções.
E2. Conhecimentos, competências e aptidões profissionais relevantes para a função	Demonstra conhecimentos e competências insuficientes, exposição pouco clara e fraca capacidade de argumentação sobre a realidade funcional e o plano de gestão.	Revela conhecimentos e competências reduzidos, com discurso pouco estruturado e argumentação frágil sobre a realidade funcional e quanto ao plano de gestão.	Evidencia conhecimentos suficientes, exposição e lógica razoável, com capacidade satisfatória de argumentação sobre a realidade funcional e quanto ao plano de gestão.	Demonstra bons conhecimentos e competências, exposição bem estruturada e boa capacidade de argumentação sobre a realidade funcional e sobre o plano de gestão.	Evidencia elevado domínio dos conhecimentos e competências, discurso claro, consistente e elevado nível de argumentação estratégica sobre a realidade funcional e quanto ao plano de gestão.



<i>Fator / Nota</i>	Insuficiente 1 valores	Reduzido 2 valores	Suficiente 3 valores	Bom 4 valores	Elevado 5 valores
E3. Rigor técnico e conhecimento científico demonstrados	Revela insuficiente rigor técnico-científico, metodologia pouco consistente e propostas inadequadas ou inexequíveis para a realidade da ULS Amadora/Sintra.	Demonstra reduzido rigor técnico-científico, com metodologia pouco aprofundada e propostas de exequibilidade limitada para a realidade da ULS Amadora/Sintra.	Evidencia suficiente rigor técnico-científico, metodologia coerente e propostas exequíveis e ajustadas ao contexto da ULS Amadora/Sintra.	Demonstra bom rigor técnico-científico, metodologia bem estruturada e propostas claramente exequíveis e adequadas ao contexto da ULS Amadora/Sintra.	Evidencia elevado rigor técnico-científico, metodologia robusta e propostas inovadoras, plenamente adequadas e exequíveis no contexto da ULS Amadora/Sintra.
E4. Capacidade de liderança	Revela insuficiente perceção da função de Diretor/a, ausência ou insuficiência de experiência relevante e limitada capacidade de liderança face à realidade da ULS Amadora/Sintra.	Demonstra perceção reduzida da função de Diretor/a, com experiência pouco consistente e capacidade de liderança pouco desenvolvida face à realidade da ULS Amadora/Sintra.	Evidencia perceção suficiente da função de Diretor/a, experiência razoável e capacidade de liderança satisfatória face à realidade da ULS Amadora/Sintra.	Demonstra boa perceção da função de Diretor/a, experiência consolidada e capacidade de liderança bem desenvolvida e ajustada face à realidade da ULS Amadora/Sintra.	Evidencia elevada perceção estratégica e aprofundada da função de Diretor/a, experiência relevante e capacidade de liderança excecional, plenamente adequada face à realidade da ULS Amadora/Sintra.

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

$$ES = E1 + E2 + E3 + E4$$

7. Classificação Final (CF)

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

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

8. Critérios de Eliminação

- Não verificação dos critérios de pré-seleção.
- Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 em qualquer uma das fases do método de seleção.

9. 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:

- Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar;
- Mais tempo de exercício profissional, nas funções pretendidas;
- Maior graduação na carreira médica.

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



11. Publicação de Resultados

- a) As listas de classificação são publicadas no site da ULS Amadora/Sintra 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.

12. Quotas de Emprego

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

13. 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 assegurará a destruição de todos os documentos pessoais referente ao processo de recrutamento em causa de acordo com o previsto na legislação em vigor.

14. Política de Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a ULS Amadora/Sintra enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento.

Amadora, 1 de Setembro de 2026

A Comissão de Avaliação

Paula Rosa de Aldomiro

Maria Natália André

Joana Batista

Cecília Pardal

Lúcia Coimbra

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.