Critérios e Ponderações de Avaliação
Manifestação de Interesse Individual para nomeação de Coordenador/a para a Unidade de Investigação Clínica
Ref.ª 73/DIR/2026

1. Comissão de Avaliação:

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

Presidente: Dr. João Tiago Fernandes Serra, Diretor Clínico da área dos cuidados saúde hospitalares, Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra;

1ª. Vogal Efetiva: Dr.ª Ana Miranda, Diretora Clínica da área dos cuidados saúde primários, Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra;

2ª. Vogal Efetiva: Dra. Ana Catarina Almeida Alves Conde, Diretora do Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra;

1ª. Vogal Suplente: Joana Catarina Gouveia Batista Garnel, Assistente Graduada de Doenças Infecciosas e Adjunta da Direção Clínica da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra;

2º. Vogal Suplente: Dr. Luis Manuel Almeida Pina, Assistente de Medicina Geral e Familiar 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/medicina geral e familiar/saúde pública;
- 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 (3 valores)

a) Tempo de exercício de função enquanto Diretor(a)/Coordenador(a) de serviços/unidades ou chefia de equipas (1,5 a 3 valores)

- Inferior ou igual a 10 anos – 1,5 valores
- Superior a 10 anos - 3 valores

II) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações, nos últimos 5 anos (4 valores)

a) Desempenho de cargos de direção/coordenação/chefia[1] (0 a 3 valores)

- Diretor/a de Serviço ou Departamento, bem como Coordenador/a de Unidade de Saúde Familiar (USF) ou Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP), atendendo ao grau de autonomia técnica e organizacional, responsabilidade pela coordenação da atividade assistencial, gestão de recursos, monitorização de resultados e articulação institucional inerentes ao exercício destas funções – 3 valores
- Coordenador/a de Serviço, Unidade Funcional ou estrutura equiparada, com responsabilidades de coordenação operacional, planeamento de atividades e articulação de equipas, sem o nível de autonomia e responsabilidade global inerente aos cargos anteriormente identificados – 2 valores
- Chefia de equipas ou exercício de funções de coordenação funcional formalmente atribuídas, com responsabilidade circunscrita à gestão direta de profissionais, projetos ou áreas específicas de atividade – 1 valor

b) Participação ativa em grupos de trabalho extra-hospitalares (0 a 1 valor – 0,2/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 de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo, nos últimos 5 anos: (4 valores)

a) Trabalhos publicados (artigos, capítulos de livros ou equiparados) – (Máximo 2,5 valores)

- Inferior ou igual a 5 trabalhos - 1,5 valores
- Superior a 5 trabalhos - 2,5 valores

b) Apresentação de trabalhos (conferências, comunicações orais, painéis científicos, organização de workshops) - 0,25 valor até ao máximo de 1,5 valores

V) Formação Profissional ou Académica (3 valores)

a) Formação em Gestão – 1 valor

b) Pós-graduações, Mestrado, Doutoramento – 1,8 valores

- Doutoramento - 1 valor
- Mestrado - 0,5 valores
- Pós-graduação - 0,3 valores

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

[1] Para efeitos de aplicação do presente critério, relevarão as funções efetivamente exercidas e documentalmente comprovadas, independentemente da designação formal do cargo, desde que correspondam ao conteúdo funcional descrito para cada nível de valorização.

VI) Graduação na carreira médica (3 valores)

a) Assistente Graduado Sénior – 3 valores

b) Assistente Graduado – 2 valores

c) Assistente – 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 Coordenador/a da Unidade de Investigação Clínica 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	Demonstra conhecimentos e competências insuficientes, exposição pouco clara e fraca	Revela conhecimentos e competências reduzidos, com discurso pouco estruturado e	Evidencia conhecimentos suficientes, exposição e lógica razoável, com capacidade	Demonstra bons conhecimentos e competências, exposição bem estruturada e boa capacidade de	Evidencia elevado domínio dos conhecimentos e competências, discurso claro, consistente e

Fator / Nota	Insuficiente 1 valores	Reduzido 2 valores	Suficiente 3 valores	Bom 4 valores	Elevado 5 valores
relevantes para a função	capacidade de argumentação sobre a realidade funcional e o plano de gestão.	argumentação frágil sobre a realidade funcional e quanto ao plano de gestão.	satisfatória de argumentação sobre a realidade funcional e quanto ao plano de gestão.	argumentação sobre a realidade funcional e sobre o plano de gestão.	elevado nível de argumentação estratégica sobre a realidade funcional e quanto ao plano de gestão.
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 x 30%) + (ES x 70%)

8. Critérios de Eliminação

i) Não verificação dos critérios de pré-seleção.

ii) 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:

I. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar;

II. Mais tempo de exercício profissional, nas funções pretendidas;

III. 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, 17 de novembro de 2026

A Comissão de Avaliação

João Tiago Serra **Ana Cristina Miranda** **Catarina Conde**

Joana Batista **Luís Pina**

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.

.