



Critérios e Ponderações de Avaliação

Manifestação de Interesse Individual para nomeação em regime de comissão de serviço, Técnico/a Superior Diretor/a das áreas de diagnóstico e terapêutica da ULS de Amadora/Sintra E.P.E- Ref.º 30/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);

1.ª Vogal Efetiva: Dra. Maria Teresa de Castro Diniz (Técnico/a Superior Diretor/a das áreas de diagnóstico e terapêutica, Unidade Local de Saúde de Algarve);

2.ª Vogal Efetivo: Dr. Fernando José Sousa Zorro (Técnico/a Superior Diretor/a das áreas de diagnóstico e terapêutica, Unidade Local de Saúde de São José);

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

2.ª Vogal Suplente: Dra. Inês Mendes Aguiar (Técnica Superior Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, 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 5 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:

- Técnicos/as Superiores de Diagnóstico e Terapêutica com vínculo ao SNS e detentores de contrato individual de trabalho ou em regime de contrato de trabalho em funções públicas, mediante recurso ao regime de mobilidade (caso aplicável);
- Licenciatura em área de Diagnóstico e Terapêutica;
- Título profissional emitido pela entidade competente;
- Experiência mínima de 10 anos de exercício profissional como Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica, com formação na área da gestão e preferencialmente com exercício de funções na área da gestão;
- Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 valores 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 Técnico/a Superior Diretor/a das áreas de diagnóstico e terapêutica (8 valores)

a) Tempo de exercício de função (1,5 a 3 valores)



- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 1,5 valor
- Superior a 15 anos - 3 valores

b) Tempo de exercício de função em instituições públicas (2,5 a 4,5 valores)

- Inferior a 10 anos – 2,5 valores
- Igual ou superior a 10 anos – 4,5 valores

c) Participação em equipas ou projetos multidisciplinares (0 a 0,5 valores)

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

a) Desempenho de cargos de coordenação (0 a 5 valores)

- Técnico/a Diretor/a - 5 valores
- Técnico/a Coordenador/a - 3 valores
- Coordenador/a de Equipas – 1,5 valores

b) Participação ativa em grupos de trabalho extra-hospitalares relevantes para o exercício da função (0 a 0,5 valores)

III) Trabalhos publicados em revistas com revisão por pares e trabalhos apresentados publicamente sob a forma oral ou poster e atividades de investigação áreas de diagnóstico e terapêutica e/ou da gestão, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo: (2,5 valores)

a) Trabalhos publicados (artigos, capítulos de livros ou equiparados) – (0 a 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) - 0,2 valor até ao máximo de 1 valor

IV) Formação Profissional ou Académica (4 valores)

a) Formação em Gestão (mínimo 30 ECTS) – 1,5 valores

b) Pós-graduações, Mestrados, Doutoramentos nas áreas de diagnóstico e terapêutica – 0 a 1,5 valores

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

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

A pontuação da Avaliação Curricular (AC) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

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, tendo a duração estimada de 20 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 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 na realidade da Unidade Local de Saúde) – 1 a 5 valores

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

<i>Fator / Nota</i>	Insuficiente 1 valor	Reduzido 2 valores	Suficiente 3 valores	Bom 4 valores	Elevado 5 valores
Comportamento, atitude e relacionamento interpessoal	Revela comportamento insuficiente, fraca capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, disponibilidade e motivação insuficiente para o exercício das funções.	Revela reduzida capacidades de comunicação, comportamentais, interpessoais, com disponibilidade e motivação pouco consistentes para o desempenho das funções.	Evidencia comportamento adequado, comunicação clara e relacionamento interpessoal satisfatório, com razoável disponibilidade e motivação.	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.
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.
Rigor técnico e conhecimento demonstrados	Revela insuficiente rigor técnico, metodologia pouco consistente e propostas inadequadas ou inexecutáveis para a realidade da ULS Amadora/Sintra.	Demonstra reduzido rigor técnico, com metodologia pouco aprofundada e propostas de exequibilidade limitada para a realidade da ULS Amadora/Sintra.	Evidencia suficiente rigor técnico, metodologia coerente e propostas exequíveis e ajustadas ao contexto da ULS Amadora/Sintra.	Demonstra bom rigor técnico, metodologia bem estruturada e propostas claramente exequíveis e adequadas à realidade institucional.	Evidencia elevado rigor técnico, metodologia robusta e propostas inovadoras, plenamente adequadas e exequíveis no contexto da ULS Amadora/Sintra.
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 Entrevista de Seleção (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

- i) Não verificação dos critérios de pré-seleção.
- ii) Classificação Final inferior a 10,0 valores.

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. Experiência superior a 10 anos de exercício profissional como Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica, com formação na área da gestão;
- II. Mais tempo de exercício profissional em funções de gestão;
- III. Conhecimentos específicos evidenciados para a vaga a recrutar.

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.

13. Quotas de Emprego

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

14. 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.

15. 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, 29 de junho de 2026

A Comissão de Avaliação

Tiago Serra

Teresa Diniz

Fernando Zorro

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.