



Critérios e Ponderações de Avaliação
Técnico Superior/a
Serviço de Instalações e Equipamentos
Refª 18/TS/2024

1. Comissão de Avaliação

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

A Comissão de Avaliação é autónoma na condução do processo e é composta por: Filipe Chibante (Diretor do Serviço de Instalações e Equipamentos), Sofia Oliveira (Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos); (suplente) Inês Aguiar (Técnica Superior).

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, EPE e publicado em 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 composto por duas fases: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Seleção (ES).

4. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas

- Licenciatura em Engenharia Civil, Engenharia Biomédica, Engenharia Mecânica, Arquitetura, Gestão

5. Avaliação Curricular (AC)

Para a Avaliação Curricular são considerados os seguintes critérios:

A. Habilitações Académicas (HA)	20 pontos
A1. Licenciatura em Engenharia Biomédica, Arquitetura	20 pontos
A2. Licenciatura em Engenharia Civil Engenharia Mecânica, Gestão	18 pontos
B. Experiência Profissional (EP)	20 pontos
B1. Experiência em gestão de contrato de Manutenção;	5 pontos
B2. Experiência comprovada em gestão e planeamento de obras de requalificação e construção civil em Unidades hospitalares ou similares;	5 pontos
B3. Experiência comprovada em acompanhamento e gestão da manutenção de edifícios de cuidados de saúde e similares	5 pontos
B4. Experiência comprovada na realização de cadernos de encargos de empreitas e/ou aquisição de equipamentos médicos.	5 Pontos
C. Competências. Específicas (CE)	20 pontos
C1. Conhecimento de infraestruturas e especialidades técnicas hospitalares ou similares	5 pontos
C2. Acompanhamento de obras e empreitadas, nomeadamente em unidades hospitalares ou similares	5 pontos
C3. Conhecimentos em sistemas informáticos de gestão de manutenção	5 pontos



C4. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador em programas tais como: MS Office e Autocad

5 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 10) + (EP \times 5) + (CE \times 5)}{20}$$

7. Entrevista de Seleção (ES)

- i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as todos/as os/as candidatos/as .
- 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) – Ponderação 10
 - b) Conhecimento da função (CF) – Ponderação 6
 - c) Nível de motivação (NM) – 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 permitam 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.
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 eximia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
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.	Reduzida 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. Eximia demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

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

8. Classificação Final (CF)

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



$$CF = \frac{(AC \times 8) + (ES \times 12)}{20}$$

20

9. Critérios de Eliminação

- I. Não verificação dos critérios de pré-seleção

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, nas funções pretendidas;
- II. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar.

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 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. Validade da Bolsa de Recrutamento

A bolsa de recrutamento é válida por um período de 12 meses, após a publicação da lista de classificação de resultados de classificação final de candidatos/as.

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.



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA

Amadora, 22 de fevereiro de 2024

A Comissão de Avaliação

Filipe Chibante

Assinado por: **FILIFE MANUEL FONSECA
CHIBANTE**
Num. de Identificação: 10842590
Data: 2024.02.23 15:03:28+00'00'



Sofia Oliveira

Assinado por: **SOFIA GARCIA CONTUMÉLIAS DE
OLIVEIRA**
Num. de Identificação: 10332940
Data: 2024.02.23 15:21:03+00'00'



Inês Aguiar

Inês Aguiar