

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA
DE ADMINISTRADOR HOSPITALAR DA UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.**

REFª. RR_AH_Jun_26

ATA N.º 1

Ao décimo sexto dia do mês de junho de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para a carreira de Administrador Hospitalar da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E. (ULSLO, E.P.E.), tendo como ponto único da ordem de trabalhos a fixação dos requisitos de admissão (obrigatórios e preferenciais) e dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos no âmbito do presente procedimento.

Nesta reunião estiveram presentes os seguintes membros do júri:

Presidente: Pedro Nuno Miguel Baptista Lopes, Vogal Executivo do Conselho de Administração.

Primeiro Vogal Efetivo: Tiago Daniel Nunes Soares, Diretor do Serviço de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente.

Segundo Vogal Efetivo: Alexandre Manuel Oliveira Duarte, Administrador Hospitalar.

O júri deu início à reunião definindo o seguinte:

1. Requisitos de admissão ao concurso

1.1. Requisitos Gerais:

- 1.1.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 1.1.2. 18 anos de idade completos;
- 1.1.3. Não interdição para o exercício de funções que se propõe desempenhar;
- 1.1.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- 1.1.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

1.2. Requisitos especiais:

- 1.1.6. Licenciatura.
- 1.1.7. Curso de Especialização em Administração Hospitalar ministrado pela Escola Nacional de Saúde Pública

2. Métodos de seleção.

Considerando a caracterização do posto de trabalho, a que se destina o presente procedimento concursal, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC) e
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Por cada método de seleção serão aplicados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

2.1. Avaliação curricular

2.1.1. Formação académica (FA)

Este fator será avaliado da seguinte forma:

Formação académica	Licenciatura	18
	Mestrado	19
	Doutoramento	20

2.1.2. Formação complementar (FC):

Será considerada a formação relacionada com a área da gestão, particularmente em gestão de serviço de saúde, em análise de dados e afins, realizada nos últimos 5 anos, mediante a seguinte grelha:

Formação complementar relevante para a função	Até 50 horas	10
	Entre 50h a 100h	15
	Mais de 100h	20

Não será considerada a formação sem interesse/relação direta para as funções.

2.1.3. Experiência Profissional (EP)

Este parâmetro será valorizado por referência quer à experiência profissional desenvolvida em entidades prestadoras de cuidados, bem como o exercício de funções de apoio à gestão, coordenação ou direção de serviços em entidades prestadoras de cuidados e/ou organismos centrais de acordo com a seguinte grelha:

Experiência Profissional		
a) Exercício de funções de gestão em entidades prestadoras de cuidados e/ou organismos centrais	Superior a 10 anos	15
	Inferior a 10 e superior a 5 anos	10
	Inferior a 5 anos	5
b) Exercício de funções de coordenação ou direção de serviços em entidades prestadoras de cuidados e/ou organismos centrais	Igual ou superior a 3 anos	5
	Inferior a 3 e igual ou superior a 1 ano	2,5
	Inferior a 1 anos	1

Apenas serão consideradas na alínea b) o exercício de funções devidamente comprovadas por nomeação do respetivo órgão de gestão da entidade.

Este método (AC) será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,25(FA) + 0,20(FC) + 0,55(EP)$$

2.2. Entrevista Profissional de Seleção

Visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função a que se candidata, baseando-se em técnicas específicas e estruturadas com um guião de perguntas e discussão de um caso prático.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta do somatório das classificações obtidas nos critérios definidos pelo júri, valorizada numa escala de zero a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para os candidatos que a tenham completado, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = 0,20 (I) + 0,20 (II) + 0,30 (III) + 0,30 (IV)$$

A classificação a atribuir a cada critério de avaliação resulta da média aritmética simples das classificações atribuídas por cada elemento do júri. A nota do critério corresponde à média aritmética simples dos seus parâmetros.

Sendo:

Critério I - Comunicação (ponderação 20%)	
I.1. Fluência verbal e comunicação interpessoal	
Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer capacidade de expressão verbal nem de comunicação interpessoal.
4	Revelou muita dificuldade verbal e de interação, com discurso confuso e postura fechada.
8	Revelou dificuldade na expressão verbal e interação limitada, ficando aquém do esperado.
12	Demonstrou expressão verbal adequada e comunicação interpessoal funcional, sem se destacar.
16	Revelou boa fluência verbal e facilidade de comunicação interpessoal, estabelecendo relações positivas.
20	Revelou excelente fluência verbal e comunicação interpessoal, criando relações empáticas e eficazes em contextos exigentes.
I.2. Sentido crítico, analítico e participação na discussão	
Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer sentido crítico ou capacidade de participação na discussão.
4	Revelou muito pouco sentido crítico e participação quase nula na discussão.
8	Revelou pouco sentido crítico e analítico, com participação superficial e sem fundamentação.
12	Demonstrou algum sentido crítico e participação adequada, sem revelar grande profundidade analítica.
16	Revelou bom sentido crítico e analítico, participando ativamente e fundamentando as suas posições.
20	Revelou excelente sentido crítico, analítico e argumentativo, contribuindo de forma decisiva para a discussão.



Critério II - Atitude Profissional (ponderação 20%)

II.1. Motivação, aprendizagem contínua e autoformação

Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer motivação para a função nem interesse em aprendizagem.
4	Revelou muito pouca motivação e quase nenhum interesse no desenvolvimento profissional.
8	Revelou pouca motivação e fraca capacidade de autoformação, dependendo de orientação constante.
12	Demonstrou motivação adequada e alguma capacidade de autoformação, de forma ainda pouco consistente.
16	Revelou boa motivação e capacidade de autoformação, evidenciando autonomia na atualização de conhecimentos.
20	Revelou elevada motivação e excelente capacidade de autoformação, com forte orientação para a melhoria contínua no setor da saúde.

Critério III - Perfil para a Função (ponderação 30%)

III.1. Autonomia e capacidade de decisão

Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer capacidade de autonomia ou tomada de decisão.
4	Revelou muito pouca autonomia, necessitando de orientação constante para qualquer decisão.
8	Revelou pouca autonomia e dificuldade em tomar decisões sem apoio externo.
12	Demonstrou autonomia e capacidade de decisão adequadas, com necessidade pontual de apoio.
16	Revelou boa autonomia e capacidade de decisão, gerindo situações com confiança e assertividade.
20	Revelou excelente autonomia e capacidade de decisão, gerindo situações complexas de forma independente e eficaz.

III.2. Relacionamento interpessoal e liderança de equipas

Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer aptidão relacional ou capacidade de liderança.
4	Revelou muito pouca aptidão relacional e ausência de competências de liderança.
8	Revelou alguma dificuldade no relacionamento interpessoal e liderança pouco estruturada.
12	Demonstrou relacionamento interpessoal adequado e alguma capacidade de liderança, sem se destacar.
16	Revelou bom relacionamento interpessoal e capacidade de liderança, gerindo equipas de forma positiva.
20	Revelou excelente capacidade relacional e de liderança, demonstrando empatia, autoridade e capacidade de mobilizar equipas multidisciplinares.

III.3. Sentido de responsabilidade e rigor

Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer sentido de responsabilidade ou rigor.
4	Revelou muito pouco sentido de responsabilidade, com postura negligente face às obrigações.
8	Revelou pouco sentido de responsabilidade e falta de rigor, ficando aquém do esperado.
12	Demonstrou sentido de responsabilidade e rigor adequados, cumprindo as obrigações sem se destacar.
16	Revelou bom sentido de responsabilidade e rigor, demonstrando fiabilidade e comprometimento.
20	Revelou elevado sentido de responsabilidade e rigor, com total comprometimento e consciência do impacto das decisões na organização de saúde.

III.4. Raciocínio lógico, resolução de problemas e pensamento estratégico	
Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer capacidade de raciocínio lógico ou pensamento estratégico.
4	Revelou muito pouca capacidade analítica, com grande dificuldade em estruturar o pensamento.
8	Revelou pouca capacidade de raciocínio e pensamento estratégico pouco desenvolvido.
12	Demonstrou raciocínio lógico adequado e alguma orientação estratégica, sem grande profundidade.
16	Revelou bom raciocínio lógico e pensamento estratégico, com abordagens eficazes na resolução de problemas.
20	Revelou excelente raciocínio lógico e pensamento estratégico, com capacidade de antecipar problemas e definir soluções sustentadas na gestão hospitalar.

Critério IV - Gestão Emocional e Equipa (ponderação 30%)	
IV.1. Gestão emocional e resiliência sob pressão	
Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer capacidade de gestão emocional em situações de pressão.
4	Revelou muita instabilidade emocional, com reações desadequadas sob pressão.
8	Revelou pouca capacidade de gestão emocional, com respostas frequentemente desadequadas em contexto de stress.
12	Demonstrou gestão emocional adequada, mantendo a compostura na maior parte das situações.
16	Revelou boa gestão emocional e resiliência, demonstrando equilíbrio em situações de pressão e conflito.
20	Revelou excelente gestão emocional e elevada resiliência, mantendo total equilíbrio e eficácia em situações de elevada exigência e complexidade.
IV.2. Orientação para resultados, prazos e trabalho em equipa	
Valoração	Descritor
0	Não revelou qualquer orientação para resultados nem disposição para trabalhar em equipa.
4	Revelou muito pouco comprometimento com resultados e postura individualista.
8	Revelou pouca orientação para resultados e dificuldade em colaborar eficazmente em equipa.
12	Demonstrou comprometimento adequado com os objetivos e capacidade funcional de trabalho em equipa.
16	Revelou boa orientação para resultados e boa capacidade de trabalho em equipa, contribuindo positivamente.
20	Revelou elevada orientação para resultados e excelente capacidade de trabalho em equipa, com forte espírito colaborativo e impacto positivo na organização.

3. Classificação final:

A classificação final (CF) terá em conta a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,50) + (EPS \times 0,50)$$

Em que:

- CF = Classificação final
- AC = Avaliação curricular
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção

4. Critério de desempate:

Verificando-se a existência de empate na ordenação final, aplicam-se os seguintes critérios de preferência na ordenação, sucessivamente e pela ordem indicada:

1.º - Critério II (EPS);

2.º - Critério III (EPS);

3.º - EP (AC);

4.º - Critério I (EPS);

5.º - FC (AC).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo