



P
Aracina
ghe

**MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE INDIVIDUAL PARA NOMEAÇÃO DE
DIRETOR(A) DO SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, DA
UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.**

ATA N.º 1

Aos 24 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental (ULSLO), E. P. E., sitas na Estrada do Forte do Alto do Duque, em Lisboa, pelas 15 horas, reuniu a comissão avaliativa designada por deliberação de 12 de agosto de 2026, do Conselho de Administração da ULSLO, E. P. E., para nomeação de Diretor(a) do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, através de contrato em regime de comissão de serviço, composto pelos elementos a seguir indicados e com a seguinte ordem de trabalhos: -----

Presidente – Dr. Pedro Nuno Miguel Baptista Lopes, Vogal Executivo do Conselho de Administração, da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E. P. E.; -----

1.ª Vogal Efetiva – Dra. Maria Armanda Morato Bravo Moura, Vogal Executivo do Conselho de Administração, da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E. P. E.; -----

1.º Vogal Suplente – Dr. Tiago Daniel Nunes Soares, Diretor do Serviço de Gestão do Acesso e Suporte Clínico ao Doente, da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E. P. E.; -----

Ordem de trabalhos: -----

1. Definição dos métodos de seleção a aplicar; -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, elaboração da grelha classificativa e definição do sistema de valoração final; -----

1. Deu o júri início à sessão com a definição dos métodos de seleção a aplicar. Tendo presente a caracterização do cargo dirigente a que se destina a presente manifestação de interesse, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, aplicar os seguintes métodos de seleção: -----

1.1. Avaliação Curricular (AC); -----

1.2. Entrevista Profissional e Avaliação do Plano (EPAP). -----



[Handwritten signature]
Aroua

2. De seguida, o júri procedeu à fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, elaboração da grelha classificativa e definição do sistema de valoração final, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

2.1. Quanto à Avaliação Curricular (AC): -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do curriculum vitae, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, para o cargo a desempenhar, sendo consideradas as seguintes componentes: -----

- Habilitações Académicas (HA); -----
- Formação profissional especializada (FPE); -----
- Evidência curricular de experiência técnica na área de Recursos Humanos na Administração Pública e/ou Sector Empresarial do Estado (ECET); -----
- Evidência de experiência profissional em funções de Direção/Coordenação na Administração Pública e/ou Sector Empresarial do Estado (EPFD). -----

A grelha de avaliação, onde figuram os critérios de classificação em cada um dos parâmetros, consta como Anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

A grelha de avaliação configura, igualmente, a Folha Individual de Avaliação Curricular, a utilizar para registo da classificação atribuída em cada parâmetro, para cada um dos candidatos. -----

2.2. Quanto à Entrevista Profissional e Avaliação de Plano (EPAP): -----

A Entrevista Profissional e Avaliação de Plano visa analisar a qualificação do plano de ação de cada um dos candidatos no que respeita à apresentação, estrutura, clareza na redação, profundidade da análise, bem como às propostas de valor que visem a melhoria do serviço ao nível da Gestão, sendo consideradas as seguintes componentes: -----

- Avaliação Global do Plano de Ação; -----
- Propostas de melhorias para o Serviço. -----

Visa, por outro lado, efetuar a discussão do plano de ação proposto, sendo também avaliada a fluência verbal, sentido crítico e motivação, sendo considerados os seguintes aspetos: -----

Aplicabilidade: Clareza na demonstração de como o plano pode ser implementado na prática, considerando os recursos e o contexto da organização; -----

Discussão: Capacidade de debater o plano, responder a questão, justificar escolhas e adaptar propostas diante de novas informações; -----

Exequibilidade: Avaliação realista da viabilidade do plano, incluindo identificação de obstáculos e apresentação de estratégias para superá-los; -----

E, por fim, avaliar a experiência profissional nos seguintes âmbitos: -----

- Eficiência e otimização organizacional; -----
- Preocupação sobre a aplicação a este serviço de temáticas relativas a matéria de corrupção e infrações conexas. -----

O método de seleção EPAP contempla duas componentes: -----

1. A Avaliação do Plano de Ação (APA), no qual se terão em conta os parâmetros: -----
 - a. Avaliação global do Plano de Ação (apresentação, estrutura, clareza na redação, profundidade da análise); -----
 - b. Propostas de melhorias para o Serviço (propostas que visem a melhoria do serviço ao nível da Gestão). -----
2. A Entrevista Profissional de Seleção com Discussão do Plano de Ação (EPDC), onde serão avaliados os seguintes parâmetros: -----
 - a. Fluência verbal, pensamento crítico e motivação; -----
 - b. Preocupação sobre a aplicação a este serviço de temáticas relativas a matéria de corrupção e infrações conexas; -----
 - c. Discussão do Plano de Ação. -----

A grelha de avaliação, onde figuram os critérios de classificação em cada um dos parâmetros na EPAP, consta como Anexo II à presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

A grelha de avaliação configura, igualmente, a Folha Individual de Avaliação na EPAP, a utilizar para registo da classificação atribuída em cada parâmetro, para cada um dos candidatos. -----

Ordenação Final – Classificação Final: -----

A ordenação final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resulta da aplicação da seguinte fórmula:

----- $CF = (AC \times 40\%) + (EPAP \times 60\%)$ -----

Em que: -----

CF – Classificação final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EPAP – Entrevista Profissional e Avaliação de Plano -----



Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas 18:00 horas, dela se lavrando a presente ata a qual, achada conforme, vai ser assinado pelos membros presentes. -----

O Presidente

A 1.ª Vogal Efetiva

O 1.º Vogal Suplente

**MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE INDIVIDUAL PARA NOMEAÇÃO DE DIRETOR(A)
DO SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, DA UNIDADE LOCAL DE
SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.**

ATA N.º 1

ANEXO I - Grelha de Avaliação Curricular (AC)

ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO DA MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO 0 a 20 valores
1. Habilitações Académicas (HA)	3,00
Licenciatura pré Bolonha ou Mestrado em Administração Pública, Direito, Gestão e Gestão de Recursos Humanos	3,00
Licenciatura pós Bolonha em Administração Pública, Direito, Gestão e Gestão de Recursos Humanos	1,50
2. Formação profissional especializada na área de recursos humanos (FPE)	5,00
Pós-graduação ou mestrado em gestão de recursos humanos	5,00
Outra formação em gestão de recursos humanos não conferente de grau académico (mínimo 70 horas)	2,50
Sem formação em gestão de recursos humanos	0,00
3. Evidência Curricular de experiência técnica na área de Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública e/ou Setor Empresarial do Estado (ECET)	5,00
Mais de 10 anos	5,00
Mais de 5 e até 10 anos	3,50
Até 5 anos	2,00
Sem experiência profissional relevante	0,00
4. Evidência de Experiência profissional em funções de Direção/Coordenação na Administração Pública e/ou Setor Empresarial do Estado (EPFD)	7,00
Experiência profissional em funções de Direção/Coordenação > 10 anos	7,00
Experiência profissional em funções de Direção/Coordenação =< a 10 anos e > 5 anos	5,00
Experiência profissional em funções de Direção/Coordenação < 5 anos	2,00
Sem experiência profissional em funções de Direção/Coordenação	0,00
CLASSIF. Avaliação Curricular (AC) = (1 + 2 + 3 + 4)	20,00

Aroura
[Signature]



**MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE INDIVIDUAL PARA NOMEAÇÃO DE DIRETOR(A)
DO SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, DA UNIDADE LOCAL DE
SAÚDE DE LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.**

P
ana
flus

ATA N.º 1

ANEXO II - Grelha de Avaliação Entrevista Profissional e Avaliação de Plano (EPAP)

ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO DA MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO 0 a 20 valores
1. Avaliação do Plano de Ação - APA = (a+b)	10,00
a) Avaliação global do Plano de Ação (Apresentação, estrutura, clareza na redação, profundidade da análise)	5,00
Plano de ação muito bem elaborado	5,00
Plano de ação adequado	3,00
Plano de ação com lacunas	1,00
b) Propostas de melhorias para o Serviço (propostas que visem a melhoria do serviço ao nível da Gestão)	5,00
Plano de ação bastante vasto em propostas de melhoria	5,00
Plano de ação contendo algumas propostas de melhoria	3,00
Plano de ação contendo nenhuma proposta de melhoria	0,00
2. Entrevista Profissional de Seleção com Discussão do Plano de Ação - EPDC (a+b+c)	10,00
a) Fluência verbal, pensamento crítico e motivação	2,00
Demonstra excelente fluência verbal, pensamento crítico apurado e elevada motivação.	2,00
Apresenta uma boa comunicação, análise crítica consistente e motivação adequada.	1,25
Comunica de forma aceitável, com algum sentido crítico e motivação suficiente.	0,75
Mostra dificuldades de expressão, pouco sentido crítico e baixa motivação.	0,00
b) Preocupação sobre a aplicação a este serviço de temáticas relativas ao regime geral da prevenção e infrações conexas	2,00
Demonstra	2,00
Não demonstra	0,00
c) Discussão do Plano de Ação	6,00
Apresenta plano claramente aplicável, discutiu com argumentos sólidos e ideias inovadoras e mostra exequibilidade detalhada.	6,00
O plano é aplicável, discutido com argumentos sólidos e exequível com pequenas adaptações.	4,00
O plano tem aplicabilidade limitada, discussão superficial e exequibilidade questionável.	2,00
O plano carece de aplicabilidade, discussão e exequibilidade, sendo pouco viável a sua implementação.	0,00
CLASSIFICAÇÃO (1 + 2)	20,00
CLASSIF. FINAL = 40% AC + 60 % EPAP	20,00