

Procedimento de seleção e nomeação para o cargo de Direção de Serviço do Gabinete de Educação e Formação Permanente (GEFOP), da Unidade Local de Saúde do Região de Leiria, EPE

ATA N.º 1

Aos vinte e cinco dias de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas, reuniu o júri designado para a condução do procedimento do cargo de Direção de Serviço do Gabinete de Educação e Formação Permanente (GEFOP), nomeado por deliberação do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Região de Leiria de 2025.10.08, estando presentes:

Presidente: Denise Velho, Diretora Clínica dos Cuidados de Saúde Primários, da ULSRL;
1.º Vogal efetivo: Sandra Cabete, Técnica Superior do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho da ULSRL;
2.º Vogal efetivo: Eduardo Fernandes, Técnico Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos da ULSRL.

Tendo como ordem de trabalhos os seguintes pontos:

1. Definição dos métodos de seleção a utilizar, dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação;
2. Peso de cada um dos métodos de seleção no sistema de valorização final;
3. Critérios de desempate.

Ponto 1. Definição dos métodos de seleção a utilizar, dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação

O procedimento é constituído por três métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), Entrevista (E) e Avaliação do Programa de Desenvolvimento (PD).

Ponto 1.1. Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC): este método visa avaliar a qualificação dos candidatos em três parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Experiência Profissional (ExpP) e Formação Profissional (FP).

A AC será determinada de acordo com a seguinte fórmula: $AC=HA + ExpP + FP$

No que concerne às Habilitações Académicas (HA) pretende-se avaliar e classificar os diferentes graus académicos completos e devidamente comprovados, num máximo de seis pontos:

- Doutoramento - 6 pontos;
- Mestrado - 5 pontos;
- Licenciatura - 4 pontos;

No âmbito da Experiência Profissional (ExpP) avalia-se a experiência profissional relacionada com o cargo do processo de recrutamento em apreço, com uma pontuação máxima de oito pontos:

- Exercício em funções, cargos, carreiras ou categorias ≥ 7 anos - 8 pontos;
- Exercício em funções, cargos, carreiras ou categorias ≥ 6 anos e < 7 anos - 6 pontos;
- Exercício em funções, cargos, carreiras ou categorias ≥ 5 anos - 5 pontos;

O parâmetro Formação Profissional (FP), com a classificação máxima de seis pontos, avalia duas componentes em concreto:

- a) Cursos de pós-graduação ou cursos específicos relevantes para o cargo a prover com uma pontuação máxima de cinco pontos:
 - Curso de Especialização em Administração Hospitalar / Programa de Alta Direção de Instituições de Saúde/Pós-graduação e Gestão de Unidades de Saúde e Curso de Especialização em Gestão e Coordenação da Formação (mínimo 150 horas) - 5 pontos;
 - Curso de Especialização em Administração Hospitalar / Programa de Alta Direção de Instituições de Saúde/Pós-graduação e Gestão de Unidades de Saúde - 4 pontos;
 - Outros cursos específicos para alta direção (ex. CAGEP; FORGEP; CADAP) - 3 pontos;
 - Pós-graduações/cursos/formações de Especialização em gestão e coordenação da formação, com a duração mínima de 150 horas - 2 pontos;
 - Não reúne os requisitos mencionados nas subalíneas anteriores - 0 pontos.
- b) Outras ações em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias para o exercício do cargo a prover (últimos cinco anos) com uma pontuação máxima de um ponto:
 - Carga horária > 100 horas - 1 pontos;
 - Carga horária ≤ 100 horas e > 60 horas - 0,75 pontos;
 - Carga horária ≤ 60 horas e > 30 horas - 0,5 pontos;
 - Não reúne os requisitos mencionados nas subalíneas anteriores - 0 pontos.

Ponto 1.2. Entrevista (E)

Na Entrevista (E) serão avaliados quatro parâmetros com quatro níveis de classificação em função do nível e abrangência demonstrados pelo(a) candidato(a), numa pontuação máxima de vinte pontos, que se operacionalizam no quadro seguinte:

Parâmetro/ Nível	Elevado	Bom	Suficiente	Insuficiente
1.Nível de conhecimentos da atividade e experiência que detém na área de atuação do cargo a prover	7 Pontos	5 Pontos	3 Pontos	0 Pontos
	Parâmetro demonstrado de forma profunda e abrangente	Parâmetro demonstrado de forma boa	Parâmetro demonstrado de forma razoável	Parâmetro demonstrado de forma insuficiente
2.Demonstração da capacidade de coordenação e liderança de equipas	7 Pontos	5 Pontos	3 Pontos	0 Pontos
	Excelente demonstração do parâmetro	Boa Demonstração do parâmetro	Suficiente demonstração do parâmetro	Insuficiente demonstração do parâmetro
3.Demonstração da capacidade de gestão por objetivos e orientação para os resultados	6 Pontos	5 Pontos	3 Pontos	0 Pontos
	Excelente demonstração do parâmetro	Boa Demonstração do parâmetro	Suficiente demonstração do parâmetro	Insuficiente demonstração do parâmetro

Caso a entrevista não seja realizada por falta de comparecimento do/a candidato/a, excetuando-se nos casos de força maior em que poderá ser a mesma ser reagendada, será deliberada a exclusão do/a candidato/a do procedimento.

Ponto 1.3. Avaliação do Programa de Desenvolvimento (PD)

Este método visa avaliar a qualidade do Programa de Desenvolvimento apresentado pelo(a) candidato(a), de forma autónoma e independente da entrevista. O documento deve ter um máximo de 3000 palavras e deve conter diagnóstico da situação, propostas concretas, alinhamento com a missão do GEFOP e resultados exequíveis para o período do mandato, sendo avaliado, com uma pontuação máxima de vinte pontos, da seguinte forma:

Parâmetro / Nível	Elevado	Bom	Suficiente	Insuficiente
Avaliação da qualidade do Programa de Desenvolvimento (PD) do GEFOP (metodologia, diagnóstico, orientação para resolução de problemas, propostas efetivas de melhoria alinhadas com a estratégia da ULSRL)	20 Pontos	15 Pontos	10 Pontos	0 Pontos
	Excelente demonstração do parâmetro (documento robusto, diagnóstico completo, propostas inovadoras e alinhadas com a estratégia)	Boa demonstração do parâmetro (documento consistente, diagnóstico adequado, propostas relevantes)	Demonstração suficiente do parâmetro (documento básico, diagnóstico limitado, propostas genéricas)	Demonstração insuficiente do parâmetro (documento fraco, sem diagnóstico claro ou propostas concretas)

Ponto 2. Peso de cada um dos métodos de seleção e sistema de valorização final

Ao método de seleção AC (Avaliação Curricular) é atribuído o peso de 40%, à Entrevista (E) o peso de 40% e à Avaliação do Programa de Desenvolvimento (PD) o peso de 20%.

A ordenação final resultará da soma ponderada dos resultados obtidos em cada fase (AC, E e PD) de acordo com a seguinte fórmula:

Classificação Final = Classificação AC x 40% + Classificação E x 40% + Classificação PD x 20%

A classificação final, máxima de 20 pontos, será apresentada até às décimas.

Ponto 3. Critérios de desempate

Em caso de empate na nota de classificação final, serão considerados como critérios de desempate, aplicados sucessivamente:

- A melhor classificação na Avaliação do Programa de Desenvolvimento (PD)
- A melhor classificação na Experiência Profissional (ExpP)

Nada mais havendo a tratar, o júri procedeu à elaboração e leitura do presente relatório, dando-se por encerrada a sessão.

O Júri do Concurso,

(Denise Velho)

(Sandra Cabete)

(Eduardo Fernandes)