

Procedimento de Manifestação de Interesse Individual para Nomeação de Diretor(a) do Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos (SAJGC)

ATA NÚMERO UM

No dia 30 de janeiro de 2026, reuniu de forma presencial, o júri nomeado pelo Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E. (ULSETEJO, EPE), para o procedimento de Manifestação de Interesse Individual para Nomeação de Diretor(a) do Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos (SAJGC), composto pelos seguintes elementos:

Presidente: Nuno Luís Gonçalves Cardoso, Presidente do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E.

1.º Vogal Efetiva: Catarina Isabel Garcia Paulino, Vogal Executiva do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E.

2.º Vogal Efetivo: Maria De Fátima Fialho Pinheiro, Diretora do Serviço de Gestão da Qualidade, da Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, E.P.E.

Ordem de trabalhos:

1.º ponto – Requisito de admissão obrigatório ao Procedimento de manifestação de interesse individual para de Diretor(a) do Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos (SAJGC);

2.º ponto – Definição dos critérios e ponderação a utilizar na avaliação dos métodos de seleção;

3.º ponto – Motivos de exclusão das Candidaturas;

4.º ponto – Definição dos critérios de desempate em caso de igualdade de classificação.

Nestes termos foi decidido:

1.º ponto – Requisito de admissão obrigatório ao Procedimento de manifestação de interesse individual para nomeação Diretor(a) do Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos (SAJGC)

- Titulares de licenciatura em Direito, obtida em instituição de ensino superior portuguesa ou estrangeira reconhecida;

- Detentores de competências de gestão e liderança adequadas à coordenação técnica e funcional das atividades do Serviço de Assuntos Jurídicos e Gestão de Contratos (SAJGC);
- Experiência profissional em funções de coordenação, preferencialmente no setor público e na área da saúde.

2.º ponto – Definição dos critérios e ponderação a utilizar na avaliação dos métodos de seleção.

Os métodos de seleção a utilizar incluem a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

2.1. Avaliação curricular (AC):

Para a Avaliação Curricular são considerados os seguintes critérios:

A. Habilitações Académicas (HA)- 20 pontos

- A1. Licenciatura Pós-Bolonha em Direito12 pontos
- A2. Licenciatura Pré-Bolonha e / ou Mestrado Pós-Bolonha em Direito,.....14 pontos
- A3. Mestrado Pré-Bolonha em área relevante.....16 pontos
- A4. Doutoramento em área relevante.....20 pontos

B. Experiência Profissional (EP)- 20 pontos

- B1. Experiência profissional comprovada em Direito Público na área da Saúde.....10 pontos
 - Inferior a 3 anos6 pontos
 - Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos8 pontos
 - Igual ou superior a 5 anos.....10 pontos
- B2. Experiência profissional comprovada em Direito na área da Saúde no sector privado.....6 pontos
 - Inferior a 3 anos2 pontos
 - Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos4 pontos
 - Igual ou superior a 5 anos6 pontos
- B3. Experiência profissional comprovada em direito.....4 pontos
 - Inferior a 3 anos1 ponto
 - Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos2 pontos
 - Igual ou superior a 5 anos4 pontos

C. Formação Profissional (FP)- 20 pontos

C1. Cursos de formação profissional de relevância na área, nos últimos 10 anos

- Inferior a 12 horas – acresce 2 pontos por curso até um máximo de 8 pontos
- Igual ou superior a 12 horas – acresce 4 pontos até um máximo de 12 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 8) + (EP \times 7) + (FP \times 5)}{20}$$

2.2. Entrevista de Seleção (ES)

- A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados os candidatos que na Avaliação Curricular (AC) apresentem no mínimo um total de 10,0 pontos.
- A ES visa avaliar as competências para o desempenho da função, tendo a duração estimada de 20 minutos.
- A ES tem a valoração máxima de 20 pontos, para os seguintes critérios de avaliação e pontuação:
 - Conhecimento da função (CF) – Aferir a perceção e experiência do/a candidato/a face à função de diretor do Serviço na realidade da ULS Estuário do Tejo... 4 pontos
 - Nível de Motivação (NM) – Perceber o conhecimento, disponibilidade e interesse do/a candidato/a sobre a ULS Estuário do Tejo 4 pontos
 - Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) – Capacidade de comunicação, empatia e relacionamento interpessoal 6 pontos
 - Capacidade de Liderança técnica e Capacidade de coordenação de equipas (CL).....6 pontos

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.

Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
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. Exímia demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.
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 exímia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Capacidade de Liderança técnica e Capacidade de coordenação de equipas (CL)	Não evidencia competências de liderança técnica nem capacidade de coordenação de equipas, revelando dificuldades significativas na orientação e tomada de decisão no contexto da função.	Revela competências limitadas de liderança técnica e coordenação de equipas, com dificuldades em orientar, mobilizar e acompanhar os colaboradores no cumprimento dos objetivos.	Evidencia competências básicas de liderança técnica e coordenação de equipas, sendo capaz de orientar e acompanhar os colaboradores de forma adequada às exigências da função.	Demonstra boas competências de liderança técnica e coordenação de equipas, promovendo a organização do trabalho, o acompanhamento eficaz e a motivação dos colaboradores.	Demonstra competências muito elevadas de liderança técnica e coordenação de equipas, assegurando uma gestão eficaz, tomada de decisão consistente, mobilização dos recursos humanos e elevado desempenho coletivo.

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

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

2.3. Classificação Final (CF)

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

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

3.º ponto – Motivos de exclusão das Candidaturas

- a) Não verificação dos critérios de pré-seleção constantes no 1º ponto da presente ata;
- b) Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 pontos em qualquer uma das fases do método de seleção.

4.º ponto – Definição dos critérios de desempate em caso de igualdade de classificação

Os critérios de desempate dos/as candidatos/as que obtenham a mesma classificação final, são os seguintes, aplicados sucessivamente pela mesma ordem:

- a) Melhor nota na entrevista de seleção
- b) Mais tempo de exercício profissional na área do Direito Público.

Nada mais havendo a tratar, o júri encerrou a reunião da qual lavrou a presente ata, verificada por todos os elementos e que por eles vai ser assinada.

O Presidente do Júri



1.ª Vogal Efetiva

Cetaniee Pulino

2.ª Vogal Efetivo

N. Feunheiro