

## Aviso

### Procedimento concursal para Administrador/a Hospitalar

Faz-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de 20 de novembro de 2019, se encontra aberto pelo prazo de 7 dias úteis, procedimento concursal para preenchimento de um lugar de Administrador/a Hospitalar, em regime de contrato individual de Trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do Código do Trabalho.

#### 1 - Caracterização do posto de trabalho e perfil de competências

As funções de administrador(a) hospitalar são as equiparadas às de gestão e chefia e/ou direção de serviços de saúde, de acordo com o definido no Tabela II anexa ao DL nº 101/80 de 8 de maio.

#### 2 Vencimento e local de trabalho

O vencimento mensal ilíquido é o definido para a categoria de administrador hospitalar de 3ª classe, de acordo com o nº 2 do art. 11º do DL 101/80 de 8 de maio.

O candidato a contratar desempenhará funções em qualquer das unidades que integram ou venha a integrar o Hospital Distrital de Santarém, E.P.E.

#### 3 Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão ao processo de recrutamento:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Não estar inibido ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- c) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- d) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.
- e) Possuir habilitações académicas adequadas à função;

São requisitos específicos de admissão ao processo de recrutamento ter concluído com aproveitamento o curso de Administração Hospitalar ministrado pela Escola Nacional de

Saúde Pública ou equivalente legal previsto no nº 2 do art. 5º do DL 101/80 de 8 de maio.

#### **4 Prazo de apresentação de candidaturas**

O prazo de apresentação de candidaturas é de 7 dias úteis contados da publicitação do presente aviso.

#### **5. Formalização das candidaturas**

5.1 As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido à Sr.ª Presidente do Conselho de Administração do Hospital Distrital de Santarém E.P.E., e enviadas, por correio registado com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado no nº 5 para a seguinte morada:

Candidatura Processo Concursal AH/01/2020

Hospital Distrital de Santarém, E.P.E.

A/C Serviço de Recursos Humanos

Avenida Bernardo Santareno

2005-177 Santarém

5.2 Não serão admitidas candidaturas via e-mail.

5.3 O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Certificado de Habilitações;
- b) Fotocópia do Certificado de conclusão do Curso de Administração Hospitalar;
- c) 1 Exemplar do Curriculum Vitae, devidamente comprovado;

5.4 A não apresentação, no prazo da candidatura, do requerimento e de qualquer dos documentos referidos nas alíneas do nº 6.3, implica a não admissão ao processo de recrutamento. Devem os candidatos juntar os documentos comprovativos das situações que invoquem no Curriculum Vitae. Caso o júri entenda necessário outros documentos, notificará o candidato para os apresentar no prazo de três dias úteis. A não apresentação de um documento solicitado pelo júri implica a não classificação do item respetivo. Caso a informação comprovada seja dissonante com a informação que consta no processo de candidatura inicial, será o candidato excluído do procedimento.

## 6. Método de seleção

### Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção

#### 6.1 Avaliação curricular (AC) - 60%

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação própria, académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

Na Avaliação Curricular serão ponderados os critérios:

- a) Tempo de exercício em funções (anos completos) em órgão de gestão de topo (Conselho de Administração) de estabelecimento hospitalar (AHCA) – 0,05;
- b) Tempo de exercício em funções (anos completos) com a categoria de administrador hospitalar em área de gestão intermédia de estabelecimento hospitalar (AHGI) – 0,45;
- c) Tempo de exercício em funções (anos completos) com a categoria de administrador hospitalar em serviços centrais ou outros serviços de prestação de cuidados (AHSC) – 0,20;
- d) Tempo de exercício em funções (anos completos) com cargo de dirigente intermédio, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, de estabelecimento hospitalar ou outro serviço de prestação de cuidados (AHCD) – 0,15;
- e) Tempo de exercício em funções (anos completos) de coordenação/gestão intermédia em estabelecimento hospitalar ou outro serviço de prestação de cuidados (AHCG) – 0,10;
- f) Formação Complementar para além do CEAH (FC) – 0,05;

Cada critério será valorizado de acordo com a grelha seguinte:

	[1 - 3 anos[	[3 - 5 anos[	[5 - 8 anos[	[8 - 11 anos[	11 ou mais anos
a) Tempo de exercício em funções (anos completos) em órgão de gestão de topo (Conselho de Administração) de estabelecimento hospitalar (AHCA)	2	4	6	8	10
b) Tempo de exercício em funções (anos completos) de administrador hospitalar em área de gestão intermédia de estabelecimento hospitalar (AHGI)	2	4	6	8	10
c) Tempo de exercício em funções (anos completos) de administrador hospitalar em serviços centrais ou cuidados de saúde primários (AHSC);	2	4	6	8	10
d) Tempo de exercício em funções (anos completos) com cargo de dirigente intermédio, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, de estabelecimento hospitalar ou outro serviço de prestação de cuidados (AHCD)	2	4	6	8	10
e) Tempo de exercício em funções (anos completos) de coordenação/gestão intermédia em estabelecimento hospitalar ou outro serviço de prestação de cuidados (AHCG)	2	4	6	8	10

	Pós-graduação na área de Gestão de Serviços de Saúde	Mestrado na área de Gestão de Serviços de Saúde	Doutoramento área de Gestão de Serviços de Saúde
f) Formação Complementar para além do CEAH	2	6	10

A classificação da avaliação curricular resulta do somatório das classificações obtidas nos critérios definidos pelo júri, ponderada numa escala de 0 a 100, considerando-se a valoração até as centésimas, segundo a seguinte formula:

$$AC = (AHCA \times 0,05) + (AHGI \times 0,45) + (AHSC \times 0,20) + (AHCD \times 0,15) + (AHCG \times 0,10) + (FC \times 0,05)$$

## 6.2 Entrevista profissional de seleção (EPS) – 40%:

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a qual será avaliada com base nos seguintes critérios:

- Capacidade de expressão e fluência verbal, segurança e participação na discussão das questões, sentido crítico e analítico, facilidade de comunicação – 0,20;
- Atitude profissional demonstrada, atitude face a aprendizagem, capacidade de autoformação – 0,20;
- Perfil para a função, nomeadamente quanto a autonomia na execução de trabalhos, relacionamento interpessoal, sentido de responsabilidade e raciocínio lógico – 0,30;
- Atitude emocional evidenciada face ao trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos e capacidade de trabalho em equipa – 0,30.

Cada critério será valorizado de acordo com a grelha seguinte:

	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito Bom	Excelente
i. Capacidade de expressão e fluência verbal, segurança e participação na discussão das questões, sentido crítico e analítico, facilidade de comunicação	2	4	6	8	10
ii. Atitude profissional demonstrada, atitude face a aprendizagem, capacidade de autoformação	2	4	6	8	10

iii. Perfil para a função, nomeadamente quanto a autonomia na execução de trabalhos, relacionamento interpessoal, sentido de responsabilidade e raciocínio lógico	2	4	6	8	10
iv. Atitude emocional evidenciada face ao trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos e capacidade de trabalho em equipa	2	4	6	8	10

A classificação da entrevista profissional de seleção resulta do somatório das classificações obtidas nos critérios definidos pelo júri, ponderada numa escala de 0 a 100, considerando-se a valoração até as centésimas, segundo a seguinte formula:

$$EPS = (i. \times 0,20) + (ii \times 0,20) + (iii \times 0,30) + (iv \times 0,30)$$

### 6.3 Classificação final (CF):

A Classificação Final (CF) terá em conta a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme fórmula seguinte:

$$CF = (AC \times 0,60) + (EPS \times 0,40)$$

## 7. Notificações e publicitação


- 7.1 Para a entrevista, os candidatos serão notificados via e-mail da data e local da mesma.
- 7.2 As listas de candidatos admitidos e de classificação final do processo de recrutamento, bem como quaisquer outros documentos julgados necessários para o melhor esclarecimento dos interessados serão publicitados no site do HDS em <http://www.hds.min-saude.pt/index.php/recrutamento-e-selecao/>

## 8. Composição do júri

Dr. Pedro Miguel Duarte Rodrigues Marques, Administrador Hospitalar, que preside,  
Dra. Carla Alexandra Gomes Lince Gonçalves, Administradora Hospitalar, 1º Vogal efetivo  
e que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos legais,  
Dra. Maria do Rosário Silva Sabino, Administradora Hospitalar, 2º Vogal efetivo  
Dra. Maria Gabriela da Silva Domingos Dias, Administradora Hospitalar, 1º Vogal suplente,  
Dr. Alberto José Matias Rosário, Administrador Hospitalar, 2º Vogal suplente.

Santarém, \_\_\_\_ de fevereiro de 2020

A Presidente do Conselho de Administração

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Ana Infante