



### 1. Comissão de Avaliação

A Comissão de Avaliação é autónoma na condução do processo e é composta por:

- Serviço de Recursos Humanos: Inês Agular (Técnica Superior Coordenadora); Maria Miguel (Técnico Superior).
- Unidade de Formação e Ensino: Sofia Oliveira (Técnica Superior Coordenadora).

A lista de classificação final de candidatos/as carece de homologação do Conselho de Administração.

### 2. Anúncio de Recrutamento

O anúncio de recrutamento é publicado no site e redes sociais da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, E.P.E. e publicado em jornal de tiragem nacional, por um período de 5 dias úteis a contar da data da publicação.

### 3. Método de Seleção

O método de seleção é composto por duas fases: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Seleção (ES).

### 4. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas

- Escolaridade ao nível do 12º ano completo;
- Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 em qualquer uma das fases do método de seleção.

### 5. Avaliação Curricular (AC)

Para a Avaliação Curricular são considerados os seguintes critérios:

<b>a) Habilitações Académicas (HA)</b>	<b>20 pontos</b>
A1. 12º ano completo ou superior	20 pontos
<b>b) Experiência Profissional (EP)</b>	<b>20 pontos</b>
B1. Experiência profissional administrativa	6 pontos
B2. Experiência profissional em Unidades de Formação	8 pontos
B3. Experiência profissional em Unidades de Formação na área da Saúde	6 pontos
<b>c) Competências Específicas (CE)</b>	<b>20 pontos</b>
C1. Conhecimentos de procedimentos administrativos na área da Formação	6 pontos
C2. Conhecimentos de equipamento audiovisual	6 pontos
C3. Conhecimentos informáticos, na ótica do utilizador em Office	8 pontos
<b>d) Formação Profissional (FP)</b>	<b>20 pontos</b>
D1. Ações de formação, com duração igual ou superior a 6 horas, relevantes na área - 5 pontos por cada ação, num máximo de 20 pontos	

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 6) + (EP \times 8) + (CE \times 4) + (FP \times 2)}{20}$$

20



### 6. Entrevista de Seleção (ES)

- i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as todos/as os/as candidatos/as que na Avaliação Curricular (AC) apresentem um mínimo de 10,0 pontos.
- ii) A ES visa avaliar as competências para o desempenho da função, tendo a duração estimada de 20 minutos.
- iii) A ES tem a valoração máximo de 20 pontos, para os seguintes critérios de avaliação e pontuação:
  - a) Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) – Capacidade de comunicação, empatia e relacionamento interpessoal – Ponderação 10
  - b) Conhecimento da função (CF) – Aferir a perceção e experiência do/a candidato/a face à função de Assistente Técnico para a Unidade de Formação e Ensino na realidade da Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra - Ponderação 6
  - c) Nível de Motivação (NM) – Perceber o conhecimento, disponibilidade e interesse do/a candidato/a sobre a ULS Amadora/Sintra – Ponderação 4

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
<b>Conhecimentos da Função (CF)</b>	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 permitam responder às exigências da função.	Evidencia possuir um nível elevado de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitam 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.
<b>Nível de motivação (NM)</b>	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.
<b>Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)</b>	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	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	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	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	Elevada qualidade de expressão e fluência verbal, manifestada através da utilização de vocabulário diversificado, da transmissão elativa de um ponto de vista e da superior capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal



	manifestada pela reduzida qualidade na interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	manifestada pela reduzida interação qualidade estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	manifestada pela admíssivel interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	manifestada pela boa interação do qualidade estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	manifestada pela interação exímia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
--	--	---	---	---	---

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

$$ES = \frac{(CRI \times 10) + (CF \times 6) + (NM \times 4)}{20}$$

20

#### 8. Classificação Final (CF)

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

$$CF = \frac{(AC \times 6) + (ES \times 14)}{20}$$

20

#### 9. Critérios de Eliminação

- I. Não verificação dos critérios de pré-seleção
- II. Classificação Final (CF) inferior a 10,0 pontos.

#### 10. Critérios de Desempate

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

- I. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar.
- II. Mais tempo de exercício profissional em Instituição Hospitalar, nas funções pretendidas;

11. A Comissão de Avaliação reserva-se o direito de aceitar documentos comprovativos após a data de entrega curricular, se o entender.

#### 12. Publicação de Resultados

- a) As listas de classificação são publicadas no site da ULS Amadora/Sintra para consulta dos/as candidatos/as.
- b) Os/as candidatos/as dispõem de 5 dias úteis, contados a partir da data da publicação dos resultados, para recorrer da sua classificação.

#### 13. Validade da Bolsa de Recrutamento

A bolsa de recrutamento é válida por um período de 12 meses, após a publicação da lista de classificação de resultados de classificação final de candidatos/as.

#### 14. Princípio da Consentimento e Confidencialidade

Os/as candidatos/as encontram-se sujeitos ao cumprimento do Termo de Consentimento e Confidencialidade previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados, designadamente para o cumprimento do processo de avaliação da presente Comissão de Avaliação e/ou perante eventuais pedidos de consulta do processo de recrutamento em causa.



A ULS Amadora/Sintra assegurará a destruição de todos os documentos pessoais referente ao processo de recrutamento em causa de acordo com o previsto na legislação em vigor.

**15. Política de Igualdade**

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a ULS Amadora/Sintra enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento.

Amadora, 26 de dezembro de 2024

A Comissão de Avaliação

Sofia Oliveira  
*Sofia Oliveira*

Inês Aguiar  
*Inês Aguiar*

Maria Miguel  
*Maria Miguel*