



**Crêterios e Pondera es de Avalia o**  
**Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica**  
** rea de Farmácia, Serviço Farmácia**  
**07/TSDT/2024**

### 1. Comissão de Avalia o

A Comissão de Avalia o   aut noma na condu o do processo e   composta por:

- Serviços Farmacêuticos – Presidente – Sofia Tomar (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica Coordenadora); Vogal – Délio Gamelas (Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutico 1  classe); Vogal – Marta Lopes (Técnico de Diagnóstico e Terapêutico 1  classe);
- Serviço de Recursos Humanos: Vogal - Sofia Oliveira (Técnica Superior Coordenadora); Inês Aguiar (Técnica Superior 2  Classe).

A lista de classifica o final de candidatos/as carece de homologa o do Conselho de Administra o.

### 2. Anúncio de Recrutamento

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

### 3. Método de Sele o

O método de sele o   composto por duas fases: Avalia o Curricular (AC) e Entrevista de Sele o (ES).

### 4. Crêterios de Pr -sele o de Candidaturas

- Escolaridade ao nível da licenciatura em Farmácia;
- Título profissional emitido pela entidade competente;
- Serão excluídas todas as candidaturas que numa fase de Avalia o Curricular obtenham uma pontua o inferior a 10,0 pontos.

### 5. Avalia o Curricular (AC)

Para a Avalia o Curricular são considerados os seguintes cr terios:

<b>a) Habilita�es Acad�micas (HA)</b>	<b>20 pontos</b>
A1. Licenciatura em Farmácia	20 pontos
• Nota igual ou inferior a 14	16 pontos
• Nota igual ou superior a 15	20 pontos
<b>b) Experiência Profissional (EP)</b>	<b>20 pontos</b>
B1. Experiência profissional como técnico de farmácia	20 pontos
• Inferior a 1 ano	10 pontos
• Igual ou superior a 1 ano e Inferior a 3 anos	15 pontos
• Igual ou superior a 3 anos	20 pontos



- c) Competências Específicas (CE) 20 pontos**
- C1. Conhecimentos sobre distribuição de medicamentos em contexto hospitalar 6 pontos
- C2. Conhecimentos sobre manipulação de citotóxicos 5 pontos
- C3. Conhecimentos sobre outras preparações estéreis, incluindo parentérica 5 pontos
- C4. Conhecimentos sobre sistemas de gestão da qualidade 2 pontos
- C5. Conhecimentos informáticos na ótica do utilizador 2 pontos
- d) Formação Profissional (FP) 20 pontos**
- C1. Estágios Curriculares 10 pontos
- Nutrição parentérica 5 pontos
  - Em citotóxicos 5 pontos
- C2. Outros cursos de formação profissional de relevância na área com avaliação 8 pontos
- Inferior a 12 horas – acresce 0,5 pontos por curso até um máximo de 2 ponto
  - Igual ou Superior a 12 horas e inferior a 35 horas – acresce 1 até um máximo de 2 pontos
  - Igual ou superior a 35 horas – acresce 2 pontos até um máximo de 4 pontos
- C.3. Participações em Jornadas, Congressos, etc. 2 pontos
- Inferior a 2 1 ponto
  - Superior ou igual a 2 2 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 7) + (EP \times 7) + (CE \times 3) + (FP \times 3)}{20}$$

## 6. Entrevista de Seleção (ES)

- i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as os/as candidatos/as que na Avaliação Curricular (AC) apresentem 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) – Ponderação 10
  - b) Conhecimento da função (CF) – Ponderação 6
  - c) Nível de motivação (NM) – 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 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
<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 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 qualidade na interação 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 eximia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
<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. Eximia demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

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

### 7. Classificação Final (CF)

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

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

### 8. Critérios de Eliminação

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

### 9. 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. Estágios profissionais ou curriculares realizados na ULS Amadora/Sintra, EPE;



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

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

#### 11. 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.

#### 12. 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.

#### 13. 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.

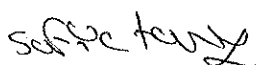
A ULS Amadora/Sintra assegurará a destruição de todos os documentos pessoais referente ao processo de recrutamento em causa de acordo com o previsto na legislação em vigor.

#### 14. 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, 13 de março de 2024

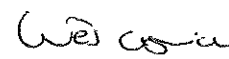
A Comissão de Avaliação

  
Sofia Tomar

  
Délio Gamelas

  
Marta Lopes

  
Sofia Oliveira

  
Inês Aguiar