



8  
m  
p

**Critérios e Ponderações de Avaliação**

**Técnico Superior/a**

**Serviço de Recursos Humanos**

**Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**

**Refª 29/TS/2024**

**1. Comissão de Avaliação**

A Comissão de Avaliação é autónoma na condução do processo e é composta por: Julieta Dias Ribeiro (Vogal do Conselho de Administração); Catarina Conde (Diretora do Serviço de Recursos Humanos), Inês Aguiar (Coordenadora Interina da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos); Pedro Laranjeira (Coordenador da Unidade de Regimes de Contrato e Remunerações - suplente).

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 ULS Amadora/Sintra, EPE 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**

- Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Gestão, Psicologia ou Sociologia.
- Serão excluídas todas as candidaturas que numa fase de Avaliação Curricular obtenham uma pontuação inferior a 10,0 pontos.

**5. Avaliação Curricular (AC)**

Para a Avaliação Curricular são considerados os seguintes critérios:

**A. Habilitações Académicas (HA) - 20 pontos**

A1. Pós-Graduação ou Especialização na área 20 pontos

**B. Experiência Profissional (EP) - 20 pontos**

B1. Experiência profissional comprovada na área de Recursos Humanos 8 pontos

- Inferior a 3 anos 6 pontos
- Igual ou superior a 3 anos 8 pontos

B2. Experiência profissional comprovada em processos de Recrutamento e Seleção 8 pontos

- Inferior a 3 anos 6 pontos
- Igual ou superior a 3 anos 8 pontos

B3. Experiência profissional comprovada na área de Recursos Humanos na Saúde 4 pontos

- Inferior a 3 anos 2 pontos
- Igual ou superior a 3 anos 4 pontos

**C. Competências. Específicas (CE) - 20 pontos**

C1. Conhecimentos de Código do Trabalho 12 pontos



SR  
R

C2. Conhecimentos de Sistemas de Avaliação de Desempenho

4 pontos

C3. Conhecimentos sólidos de ferramentas office (Word e Excel)

4 pontos

#### D. Formação Profissional (FP) - 20 pontos

D1. Outros cursos de formação profissional de relevância na área com avaliação

- Inferior a 12 horas – acresce 1 ponto por curso até um máximo de 8 pontos
- Igual ou superior a 12 horas – acresce 2 pontos até um máximo de 12 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

#### 6. Entrevista de Seleção (ES)

i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados os candidatos que na Avaliação Curricular (AC) apresentem um total 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
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.
Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)	Qualidade de expressão e fluência verbal insuficientes, manifestada por vocabulário parco, de dificuldade clara na transmissão de perspetivas e de 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, de transmissão pouco clara de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível diminuído 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, de transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de 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.	Bom qualidade de expressão e fluência verbal, manifestada por boa e rigorosa utilização de vocabulário, de 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, de 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.
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 diminuído 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.	Bom 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.



8  
m  
P  
P

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. Mais tempo de exercício profissional, nas funções pretendidas;
- II. 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, 23 de abril de 2024

#### A Comissão de Avaliação

  
Julieta Dias Ribeiro

  
Catarina Conde

  
Pedro Laranjeira

  
Inês Aguiar