



**CrITÉrios e PonderaÇões de AvaliaÇão**  
**TécnicO/a Superior de Saúde, FarmacêuticO/a, Serviço de Farmácia**  
**Refª. 33/TSS/2026**

### 1. Comissão de Avaliação

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

- Serviço de Farmácia: Liliana Calixto (Diretora de Serviço); Rita Brito (Assistente Principal de Saúde); Cláudia Costa (Assistente Principal de Saúde);
- Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); Maria Miguel (Técnica Superior); Ana Rita Lameira (Técnica Superior - 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 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 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 da Licenciatura ou Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas;
- Título profissional emitido pela entidade competente;
- 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:

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>A. Habilitações Académicas (HA)</b>   | <b>20 pontos</b> |
| A1. Escolaridade ao nível do Critério de Pré-seleção                                       | 17 pontos        |
| A2. Pós-Graduação na área  | 1 ponto          |
| A3. Mestrado na área   | 2 pontos         |
| <b>B. Experiência Profissional (EP)</b>  | <b>20 pontos</b> |
| B1. Experiência profissional em Farmácia Hospitalar  | 10 pontos        |
| • Inferior a 1 ano   | 8 pontos         |
| • Igual ou superior a 1 ano  | 10 pontos        |
| B2. Experiência profissional em Clínicas de Hemodialise ou Cuidados Continuados/Paliativos | 6 pontos         |
| • Inferior a 1 ano   | 5 pontos         |
| • Igual ou superior a 1 ano  | 6 pontos         |
| B3. Experiência profissional em Farmácia Comunitária ou Indústria Farmacêutica             | 4 pontos         |



|  |                  |
|--|------------------|
| <b>C. Competências Específicas (CE)</b>  | <b>20 pontos</b> |
| C1. Conhecimentos na área de gestão farmacêutica (seleção, aquisição, gestão e armazenamento de medicamentos e dispositivos médicos) | 4 pontos         |
| C2. Conhecimentos sobre produção de medicamentos estéreis a nível hospitalar   | 4 pontos         |
| C3. Conhecimentos sobre dispensa de medicamentos a doentes em regime de ambulatório  | 4 pontos         |
| C4. Conhecimentos sobre validação farmacêutica, seguimento farmacoterapêutico e/ou reconciliação terapêutica                         | 4 pontos         |
| C5. Conhecimentos sobre gestão da qualidade e gestão de risco  | 2 pontos         |
| C6. Conhecimentos informáticos na ótica do utilizador (MS Office)  | 2 pontos         |
| <b>D. Formação Profissional (FP)</b>   | <b>20 pontos</b> |
| D1. Estágio Curricular (cumulativo)  | 8 pontos         |
| • Comunitária  | 3 pontos         |
| • Hospitalar   | 5 pontos         |
| D2. Estágio Profissional em Farmácia Hospitalar  | 5 pontos         |
| D3. Outros cursos de formação profissional de relevância na área   | 4 pontos         |
| • Inferior ou igual a 12 horas – acresce 0,5 pontos por curso até um máximo de 2 pontos  |                  |
| • Superior a 12 horas – acresce 1 ponto até um máximo de 2 pontos  |                  |
| D4. Participações em Jornadas, Congressos, Workshops, Webinars, entre outros   | 3 pontos         |
| • Inferior ou igual a 2  | 1,5 pontos       |
| • Superior a 2   | 3 pontos         |

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 8) + (EP \times 5) + (CE \times 2) + (FP \times 5)}{20}$$

## 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:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) - Capacidade de comunicação, empatia e relação – Ponderação 10
- Conhecimento da função (CF) - Aferir a perceção e experiência do/a candidato/a face à função na realidade da Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra – Ponderação 6
- 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<br>4 valores   | Reduzido<br>8 valores   | Suficiente<br>12 valores   | Bom<br>16 valores  | Elevado<br>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.   |
| <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 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 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:

- III. Mais tempo de exercício profissional em Instituição Hospitalar, nas funções pretendidas;
- IV. Mais tempo de exercício profissional, nas funções pretendidas;
- V. 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. Quotas de Emprego**

Aplicado o artigo 5.º da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

### **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, 04 de maio de 2026**

**A Comissão de Avaliação**

**Liliana Calixto**

**Cláudia Costa**

**Rita Brito**

**Inês Aguiar**

**Ana Rita Lameira**

**Maria Miguel**

O documento original encontra-se devidamente assinado e arquivado na pasta do processo de recrutamento, tendo em conta que as assinaturas refletem dados pessoais protegidos.