



Critérios e Ponderações de Avaliação
Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica
Área de Análises Clínicas e Saúde Pública ou Ciências Biomédicas e Laboratoriais
Serviço de Sangue e Medicina Transfusional
34/TSDT/2026

1. Comissão de Avaliação

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

- Serviço de Sangue e Medicina Transfusional: Regina Ferreira (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica Coordenadora); Inês Silva (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutico 2ª classe);
- Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora) – suplente; André Charraz (Técnico Superior); Maria Miguel (Técnica Superior)

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.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

- Licenciatura em Análises Clínicas e Saúde Pública ou Ciências Biomédicas Laboratoriais;
- Título profissional emitido pela entidade competente;
- 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:

A. Habilitações Académicas (HA)	20 pontos
A1. Licenciatura em Análises Clínicas e Saúde Pública ou Ciências Biomédicas Laboratoriais	15 pontos
A1.1. Inferior ou igual a 13 valores	10 pontos
A1.2. Superior a 13 e inferior ou igual a 15 valores	13 pontos
A1.3. Superior a 16 valores	15 pontos
A2. Pós-Graduação na área	2 pontos
A3. Mestrado na área	3 pontos
B. Experiência Profissional (EP)	20 pontos
B1. Experiência profissional em Análises Clínicas	10 pontos
B1.1. Igual ou inferior a 4 anos	6 pontos
B1.2. Superior a 4 anos	10 pontos



B2. Experiência profissional em Medicina Transfusional	10 pontos
B2.1. Igual ou inferior a 4 anos	4 pontos
B2.2. Superior a 4 anos	10 pontos
C. Competências. Específicas (CE)	20 pontos
C1. Prática laboratorial em contexto de urgência	8 pontos
C2. Conhecimentos na área da medicina transfusional	8 pontos
C3: Prática de colheitas de sangue	4 pontos
D. Formação Profissional (FP)	20 pontos
D1. Estágio Curricular em imunohemoterapia	10 pontos
D.1.1. Na ULS Amadora/Sintra	10 pontos
D.1.2. Em outras Instituições Hospitalares	5 pontos
D2. Estágios voluntários ou profissionais na área	4 pontos
D.2.1. Inferior a 3 meses	2 pontos
D.2.2. Igual ou superior a 3 meses	4 pontos
D3. Participação em congressos e simpósios ou equivalentes na área da saúde	4 pontos
D3.1. Ponto por cada participação (máx.4)	
D4. Trabalho científico publicado autoria e/ou co-autor	2 pontos
D4.1. Ponto por cada participação (máx.2)	

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

6. Entrevista de Seleção (ES)

- 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.
- A ES visa avaliar as competências para o desempenho da função, tendo a duração estimada de 20 minutos.
- A ES tem a valoração máximo de 20 pontos, para os seguintes critérios de avaliação e pontuação:
 - Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) – Ponderação 10
 - Conhecimento da função (CF) – Ponderação 6
 - 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.



Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)	Qualidade de expressão e fluência verbal insuficientes, manifestada por vocabulário parco, de dificuldade clara na transmissão de perspectivas 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.
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 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;
- 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. 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, 05 de maio de 2026

A Comissão de Avaliação

Regina Ferreira

Inês Silva

Inês Aguiar

André Charraz

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.