UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA

# Critérios e Ponderações de Avaliação
# Técnico/a Superior de Saúde, Farmacêutico/a, Serviço de Farmácia
# Refª. 64/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); Paula Prata (Assistente Principal de Saúde); Rita Brito (Assistente Principal de Saúde); Nila Badracim (Assistente Principal de Saúde – Suplente); Cláudia Costa (Assistente Principal de Saúde – Suplente); João Soares (Técnico Superior de Saúde – Suplente);
- Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); André Charraz (Técnico Superior); Ana Rita Lameira (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 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:

| | |
|---|---|
| **A. Habilitações Académicas (HA)** | **20 pontos** |
| 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. Experiência Profissional (EP)** | **20 pontos** |
| 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

**C. Competências Especificas (CE) 20 pontos**

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

**D. Formação Profissional (FP) 20 pontos**

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, Webinares, 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:

**a)** Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) - Capacidade de comunicação, empatia e relação – Ponderação 10

**b)** 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

**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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **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 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. Exímia 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, 06 de novembro de 2026**

**A Comissão de Avaliação**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Liliana Calixto** | **Paula Prata** | **Rita Brito** | **Nila Badracim** |
| **João Soares** | **Cláudia Costa** | **Inês Aguiar** | **Ana Rita Lameira** |

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.