UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA

Critérios e Ponderações de Avaliação - 65/TSDT/2025
Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica, Área de Neurofisiologia
Unidade de Neurofisiologia e Sono, Serviço de Neurologia

1. Comissão de Avaliação

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

- Serviço de Neurologia: Armanda Santos (Técnica Coordenadora); Joana Carvalho (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica 2ª classe); Serviço de Pediatria: Joana Saramago (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica 2ª classe);
- Serviço de Recursos Humanos- Vogal - Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); Ana Rita Lameira (Técnica Superior); Maria Miguel (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 10 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 Neurofisiologia ou Fisiologia Clínica.
- Título profissional emitido pela entidade competente;
- Serão excluídos/as os/as candidatos/as que em qualquer uma das fases do processo de recrutamento 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. Licenciatura em Neurofisiologia ou Fisiologia Clínica	20 pontos
A1.1 Nota igual ou inferior a 14	16 pontos
A1.2 Nota igual ou superior a 15	20 pontos
b) Experiência Profissional (EP)	**20 pontos**
B1. Experiência profissional de trabalho na função em contexto de atividade hospitalar	12 pontos
B1.1 Inferior a 12 meses	10 pontos
B1.2 Igual ou superior a 12 meses	12 pontos
B2. Experiência profissional de trabalho na função em contexto de atividade privada	8 pontos
B2.1 Inferior a 12 meses	6 pontos
B2.2 Igual ou superior a 12 meses	8 pontos
c) Competências Especificas (CE)	**20 pontos**
C1. Conhecimentos de MCDT's na área de intervenção da Neurofisiologia	18 pontos
C2. Conhecimentos informáticos na ótica do utilizador	2 pontos

d) Formação Profissional (FP) **20 pontos**

D1. Cursos de formação profissional de relevância na área 15 pontos

D1.1 Inferior a 12 horas – acresce 1 ponto por curso até um máximo de 5 pontos

D1.2 Igual ou Superior a 12 horas – acresce 2 até um máximo de 10 pontos

D2. Participações em Jornadas, Congressos, Workshops, entre outros 5 pontos

D2.1 Inferior a 5 3 pontos

D2.2 Superior ou igual a 5 5 pontos

e) Outros Elementos Relevantes (OER) **20 pontos**

E1. Participação em órgãos sociais de sociedades científicas, de associações de estudantes ou de associações profissionais 10 pontos

E2. Participação em programa de voluntariado na área da saúde ou ação social 10 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 8) + (EP \times 4) + (CE \times 4) + (FP \times 3) + (OER \times 1)}{20}$$

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 relacionamento interpessoal - 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.

Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
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.
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 exímia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

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. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que em qualquer uma das fases do processo de recrutamento obtenham uma pontuação inferior a 10,0 pontos.

III. 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. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar.

II. Mais tempo de exercício profissional em Instituição Hospitalar, nas funções pretendidas;

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.

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, 21 de julho de 2025

A Comissão de Avaliação

Armanda Santos	**Joana Carvalho**	**Joana Saramago**
Inês Aguiar	**Maria Miguel**	**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.