UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA

Critérios e Ponderações de Avaliação
Técnico/a Superior de Saúde, Farmacêutico/a, Serviço de Farmácia
77/TSS/2025

1. Comissão de Avaliação

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

- Serviços Farmacêuticos: Maria Teresa Aires Pereira (Diretora de Serviço); Paula Prata (Técnica Superior de Saúde Principal); Nila Badracim (Assistente Principal Saúde).
- Serviço de Recursos Humanos: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); 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 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. Licenciatura na área	18 pontos
A2. Pós-Graduação na área	1 ponto
A3. Mestrado na área	1 ponto
B. Experiência Profissional (EP)	**20 pontos**
B1. Experiência profissional comprovada em Farmácia Hospitalar	10 pontos
• Inferior a 1 ano	8 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	10 pontos
B2. Experiência profissional comprovada em Clinicas 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 comprovada 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 (Word, Excel, Power Point) 2 pontos

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

D1. Estágio Curricular (cumulativo) 10 pontos

- Comunitária 4 pontos
- Hospitalar 6 pontos

D2. Estágio Profissional em Farmácia Hospitalar 6 pontos

D3. Outros cursos de formação profissional de relevância na área 4 pontos

- Inferior a 6 horas – acresce 0,25 pontos por curso até um máximo de 0,5 pontos
- Igual ou superior a 6 horas e inferior a 35 horas – acresce 0,5 ponto até um máximo de 1,5 pontos
- Superior ou igual a 35 horas – acresce 1 ponto por curso até um máximo de 2 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

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, 09 de setembro de 2025

A Comissão de Avaliação

Maria Teresa Pereira	**Paula Prata**	**Nila Badracim**
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.