



Critérios e Ponderações de Avaliação - 67/AT/2026 Assistente Técnico/a para o Serviço de Compras

1. Comissão de Avaliação

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

- Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); André Charraz (Técnico Superior); Ana Rita Lameira (Técnica Superior); Beatriz Correia (Técnica Superior);
- Serviço de Compras: Ana Lúcia Amaral (Diretora de Serviço); Ana Albuquerque (Técnica Superior Coordenadora); Ana Seijo Miranda (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 de 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), Prova Prática (PP) e Entrevista de Seleção (ES).

4. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas

- Escolaridade ao nível do 12º ano completo;
- Experiência profissional na área administrativa no mínimo de 1 ano;
- Experiência profissional na área administrativa, em Compras;
- Serão excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 em cada 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. 12º ano completo ou superior	20 pontos
b) Experiência Profissional (EP)	20 pontos
B1. Experiência profissional administrativa	6 pontos
B2. Experiência profissional em Compras, em área diferente da hospitalar	6 pontos
B3. Experiência profissional em Compras Públicas, na área hospitalar	8 pontos
c) Competências Específicas (CE)	20 pontos
C1. Conhecimentos do Código dos Contratos Públicos	10 pontos
C2. Conhecimentos informáticos, na ótica do utilizador em Office	10 pontos
d) Formação Profissional (FP)	20 pontos



D1. Ações de formação, com duração igual ou superior a 6 horas, relevantes na área - 5 pontos por cada ação, num máximo de 20 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 6) + (EP \times 8) + (CE \times 4) + (FP \times 2)}{20}$$

6. Prova Prática (PP)

i) A PP será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo realizada aos/às selecionados/as com nota igual ou superior a 10,0 valores na AC;

ii) A PP visa avaliar as competências para o desempenho da função, tendo a duração estimada de 30 minutos.

iii) A PP tem a valoração máxima de 20 pontos, para os seguintes critérios de avaliação e pontuação:

- | | |
|--|-----------|
| a) Consulta do Código dos Contratos Públicos | 6 pontos |
| b) Redação de resposta a Concorrentes | 10 pontos |
| c) Revisão de texto | 4 pontos |

A pontuação da PP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$PP = a) + b) + c)$$

7. Entrevista de Seleção (ES)

i) A ES será efetuada na 3ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as todos/as os/as candidatos/as que na Avaliação Curricular (AC) e na Prova Prática (PP) apresentem um 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.
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 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 exímia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

$$ES = \frac{(CRI \times 10) + (CF \times 6) + (NM \times 4)}{20}$$

8. Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{(AC \times 5) + (PP \times 7) + (ES \times 8)}{20}$$



9. Critérios de Eliminação

- I. Não verificação dos critérios de pré-seleção
- II. Classificação Final (CF) inferior a 10,0 pontos.

10. 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;
- III. Estágios profissionais ou curriculares realizados nas funções pretendidas;

11. A Comissão de Avaliação reserva-se o direito de aceitar documentos comprovativos após a data de entrega curricular, se o entender.

12. 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.

13. Quotas de Emprego

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

14. 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.

15. 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.

16. 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 escurupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento.



Amadora, 23 de setembro de 2026

A Comissão de Avaliação

Ana Lúcia Amaral

Ana Albuquerque

Ana Seijo Miranda

Inês Aguiar

André Charraz

Ana Rita Lameira

Beatriz Correia

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.