UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA

Critérios e Ponderações de Avaliação
Técnico Superior/a, Serviço de Auditoria Interna
Refª 80/TS/2026

1. Comissão de Avaliação

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

Serviço de Auditoria Interna: Ana Maria Devesa (Auditora Interna);

Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional: Catarina Conde (Diretora do Serviço); Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos); Beatriz Correia (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 ULS 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 Auditoria, Contabilidade, Direito, Economia ou Gestão.
- 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 Auditoria, Contabilidade, Direito, Economia ou Gestão	17 pontos
A1.1. Nota inferior ou igual a 13 valores	15 pontos
A1.2. Nota superior a 13 valores	17 pontos
A2. Pós-Graduação na área	1 ponto
A3. Mestrado na área	2 pontos

B. Experiência Profissional (EP) - 20 pontos

B1. Experiência profissional comprovada em Auditoria	8 pontos
• Inferior a 1 ano	6 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	8 pontos
B2. Experiência profissional comprovada em Auditoria na área da saúde no sector público	8 pontos
• Inferior a 1 ano	6 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	8 pontos
B3. Experiência profissional comprovada em Auditoria na área da saúde no sector privado	4 pontos
• Inferior a 1 ano	2 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	4 pontos

C. Competências. Especificas (CE) - 20 pontos

C1. Conhecimentos de auditoria interna 5 pontos
C2. Conhecimentos de controlo interno 5 pontos
C3. Conhecimentos de gestão de risco 5 pontos
C4. Conhecimentos avançados em ferramentas Office – Microsoft Excel 5 pontos

D. Formação Profissional (FP) - 20 pontos

D1. Outros cursos de formação profissional de relevância na área

- Inferior a 12 horas – acresce 2 ponto por curso até um máximo de 8 pontos
- Igual ou superior a 12 horas – acresce 4 pontos até um máximo de 12 pontos

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)

i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados os candidatos que na Avaliação Curricular (AC) apresentem um total 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 de Técnico Superior no Serviço de Auditoria Interna 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	Reduzida motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com conhecimento diminuto do funcionamento do	Razoável motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com conhecimento do funcionamento do setor	Boa motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com grande conhecimento do funcionamento do setor da Saúde.	Excelente motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com um conhecimento profundo do

Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
	setor da Saúde. Demonstração inexistente de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	setor da Saúde. Reduzida demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	da Saúde. Razoável demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	Elevada demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.	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 eximia 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 excluídas todas as candidaturas que obtenham uma pontuação inferior a 10,0 em qualquer uma das fases do método de seleção.

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. Mais tempo de exercício profissional, nas funções pretendidas;

II. 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.

12. 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.

13. Quotas de Emprego

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

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, 19 de novembro de 2026

A Comissão de Avaliação

Ana Maria Devesa **Catarina Conde** **Inês Aguiar** **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.