



Critérios e Ponderações de Avaliação
Técnico/a de Apoio de Sistemas (Cibersegurança)
Serviço de Sistemas de Informação – Unidade de Apoio Técnico
Refª 65/TAS/2026

1. Comissão de Avaliação

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

- Conselho de Administração: Nuno Costa (Vogal Executivo);
- Serviço de Sistemas de Informação: Rui Peres (Diretor Interino do Serviço);
- Serviço de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos); Ana Rita Lameira (Técnica Superior da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos); André Charraz (Técnico Superior da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos – 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 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

- Ensino secundário concluído, 12º ano;
- Experiência profissional em pelo menos um dos critérios do ponto B da Avaliação Curricular;
- 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. Ensino Secundário	17 pontos
• Vertente Ensino Regular	13 pontos
• Vertente Ensino Profissional	17 pontos
A2. Licenciatura na área de Informática, Engenharia Informática, Sistemas de Informação ou área afim	20 pontos
B. Experiência Profissional (EP)	20 pontos
B1. Diagnóstico Experiência em funções de Cibersegurança, Segurança Informática ou Segurança da Informação (incluindo estágios profissionais)	9 pontos
• Inferior a 1 ano	7 pontos



• Igual ou superior a 1 ano	9 pontos
B2. Experiência em administração de sistemas, redes ou infraestruturas tecnológicas (incluindo estágios profissionais)	8 pontos
• Inferior a 1 ano	6 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	8 pontos
B3. Experiência em monitorização de sistemas, suporte técnico ou resposta a incidentes	3 pontos
• Inferior a 1 ano	2 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	3 pontos
C. Competências Específicas (CE)	20 pontos
C1. Conhecimentos de Segurança de Redes	4 pontos
C2. Conhecimentos de Gestão de Identidades e Controlo de Acessos	4 pontos
C3. Conhecimentos de Tecnologias Microsoft (Microsoft Defender, Entra ID, Azure, entre outras)	2 pontos
C4. Conhecimentos de Segurança de Sistemas Windows e Linux	4 pontos
C5. Conhecimentos de Gestão de Vulnerabilidades e Análise de Risco	2 pontos
C6. Conhecimentos de Normas e Boas Práticas de Segurança da Informação (ISO 27001, RGPD, NIS2, entre outras)	2 pontos
C7. Conhecimentos de Sistemas Virtualizados e Cloud Security	2 pontos
D. Formação Profissional (FP)	20 pontos
D1. Formação Específica na área da Cibersegurança, Segurança da Informação, Redes, Sistemas ou áreas afins – 5 pontos por cada ação de formação até ao máximo de 20 pontos	

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

7. 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 10,00 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 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:

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

8. Classificação Final (CF)

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

$$CF = \frac{(AC \times 8) + (ES \times 12)}{20}$$



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. Mais tempo de exercício profissional em Instituição Hospitalar, nas funções pretendidas;
- II. Mais tempo de exercício profissional, nas funções pretendidas;
- III. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar.

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. 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. Quotas de Emprego

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

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, 16 de setembro de 2026

A Comissão de Avaliação

Nuno Costa

Rui Peres

Inês Aguiar

Ana Rita Lameira

André Charraz

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.