



Critérios e Ponderações de Avaliação  
Técnico Superior/a, Unidade de Compras  
Serviço de Compras e Logística  
109/TS/2024

Handwritten initials and marks in blue ink.

### 1. Comissão de Avaliação:

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

- Serviço de Compras e Logística: Ana Lúcia Amaral (Diretora de Serviço); Ana Nazaré Albuquerque (Coordenadora da Unidade de Compras); Ana Seijo Miranda (Técnica Superior – suplente)
- Serviço de Recursos Humanos: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); André Charraz (Técnico 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 Avaliação Curricular (AC), Prova Prática (PP) e Entrevista de Seleção (ES).

### 4. Critérios de pré-seleção de candidaturas

- Escolaridade ao nível da licenciatura em Gestão, Gestão em Saúde, Economia, Direito ou outra que se adegue ao exercício da função;
- 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 (Gestão, Gestão em Saúde, Economia, Direito ou outra que se adegue ao exercício da função)	
• Nota inferior a 13	12 pontos
• Nota igual ou superior a 13	20 pontos
B) Experiência Profissional (EP)	20 pontos
B1. Experiência profissional em Unidades de Saúde	8 pontos
• Inferior a 1 ano	4 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	8 pontos
B2. Experiência em compras públicas	12 pontos
• Inferior a 1 ano	6 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	12 pontos



*Handwritten notes and signatures in blue ink.*

- C) **Conhecimentos Específicos (CE)** 20 pontos  
C1. Conhecimentos específicos em contratação Pública (CCP) 10 pontos  
C2. Conhecimentos em compras & procurement 6 pontos  
C3. Conhecimentos em informática na ótica do utilizador 4 pontos  
D) **Formação Profissional (FP)** 20 pontos  
D1. Estágios Profissionais na área 5 pontos  
D2. Ações de formação com duração igual ou superior a 4 horas, relevantes na área - 5 pontos por cada ação, num máximo de 15 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

### 6. Prova Prática (PP)

- i) A PP será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo realizada aos/às selecionados/as com nota 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) Conhecimento e consulta do Código dos Contratos Públicos 10 pontos
  - b) Tratamento de Base de Dados e Criação de indicadores 10 pontos

A pontuação da PP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$PP = a) + b)$$

### 7. Entrevista de Seleção (ES)

- i) A ES será efetuada na 3ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as os/as candidatos/as que na Avaliação Curricular (AC) e na Prova Prática (PP) 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) – Ponderação 10
  - b) Conhecimento da função (CF) – Ponderação 6
  - c) Nível de motivação (NM) – 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
<b>Conhecimentos da Função (CF)</b>	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.



*[Handwritten signature and initials]*

Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
<b>Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)</b>	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 eximia estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
<b>Nível de motivação (NM)</b>	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:

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

### 8. Classificação Final (CF)

i) 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/ass 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.



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 Unidade Local de Saúde 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. 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 Unidade Local de Saúde 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 Unidade Local de Saúde 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 dezembro de 2024

#### A Comissão de Avaliação

Ana Lúcia Amaral

Ana Nazaré Albuquerque  
Ana Nazaré Albuquerque

Ana Seijo Miranda

Inês Aguiar

André Charrax