



**Critérios e Ponderações de Avaliação**  
**Técnico/a de Apoio ao Utilizador**  
**Serviço de Sistemas de Informação – Unidade de Apoio Técnico**  
**Ref<sup>o</sup> 13/TAU/2024**

### 1. Comissão de Avaliação

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

- Serviço de Sistemas de Informação – Daniella Azevedo (Coordenadora da Unidade de Projetos); Tiago Vardasca (Coordenador da Unidade de Apoio Técnico); Serviço de Recursos Humanos: Sofia Oliveira (Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos); Inês Aguiar (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, EPE e publicado em jornal de tiragem nacional, por um período de 10 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

- 12<sup>o</sup> ano de escolaridade;
- Experiência profissional em pelo menos um dos critérios do ponto B da Avaliação Curricular;
- Serão excluídas todas as candidaturas que numa fase de Avaliação Curricular obtenham uma pontuação inferior a 8,50 pontos.

### 5. Avaliação Curricular (AC)

Para a Avaliação Curricular são considerados os seguintes critérios:

<b>A. Habilitações Académicas (HA)</b>	<b>20 pontos</b>
A1. Ensino Secundário	17 pontos
• Vertente Ensino Regular	13 pontos
• Vertente Ensino Profissional	17 pontos
A2. Licenciatura na área	20 pontos
<b>B. Experiência Profissional (EP)</b>	<b>20 pontos</b>
B1. Diagnóstico e reparação de equipamento	9 pontos
• Inferior a 1 ano	7 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	9 pontos
B2. Instalação e configuração de postos de trabalho (incluindo estagios profissionais)	8 pontos
• Inferior a 1 ano	6 pontos
• Igual ou superior a 1 ano	8 pontos
B3. Funções de Helpdesk	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 Tecnologias MS

7 pontos

C2. Conhecimentos de Sistemas Operativos Microsoft

8 pontos

C3. Conhecimentos de sistemas virtualizados

2 pontos

C4. Conhecimentos de Domain Controllers

3 pontos

**D. Formação Profissional (FP)**

**20 pontos**

D1. Formação Específica – 5 pontos por cada ação de formação até um máximo de 20 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

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 8,50 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:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI) – Ponderação 10
- Conhecimento da função (CF) – Ponderação 6
- 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.
<b>Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)</b>	Qualidade da expressão e fluência verbal insuficientes, manifestada por vocabulário parco, de dificuldade clara na transmissão de perspetivas e de 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, de transmissão pouco clara de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias pretendidas. Evidencia nível diminuído 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, de transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de 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, de 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, de 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 diminuído 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. Eximia demonstração de iniciativa e de disponibilidade para o desempenho das funções.



A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

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

#### 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. 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, 07 de fevereiro de 2024

#### A Comissão de Avaliação

Daniella Azevedo

Tiago Vardasca

Sofia Oliveira

Inês Aguiar