



Critérios e Ponderações de Avaliação - 81/TS/2025
Técnico/a Superior, Serviço de Compras, Área de Contratação Pública

1. Comissão de Avaliação

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

- Serviço de Recursos Humanos: Inês Aguiar (Técnica Superior Coordenadora); Maria Miguel (Técnica Superior);
- Serviço de Compras: Ana Lucia Amaral (Diretora de Serviço); Ana Nazaré Albuquerque (Técnica Superior Coordenadora da Unidade de Compras); 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) e Entrevista de Seleção (ES).

4. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas

- Licenciatura em Direito ou Solicitadoria;
- 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. Licenciatura em Direito ou Solicitadoria 20 pontos

- Nota igual ou inferior a 13 valores 12 pontos
- Nota igual ou superior a 14 valores 20 pontos

B) Experiência Profissional (EP) – 20 pontos

B1. Experiência profissional na área jurídica 20 pontos

- Igual ou inferior a 2 anos 15 pontos
- Superior a 2 anos 20 pontos

C) Competências Específicas (CE) – 20 pontos

C1. Conhecimentos específicos em direito da contratação pública 5 pontos

C2. Conhecimentos específicos em contencioso administrativo 2 pontos

C3. Conhecimentos específicos em direito administrativo 4 pontos



- C4. Conhecimentos específicos direito societário 2 pontos
C5. Conhecimentos específicos em direito dos contratos em geral 3 pontos
C6. Conhecimentos na utilização de plataformas de contratação pública 3 pontos
C7. Conhecimentos informáticos na ótica do utilizador - Microsoft Office 1 ponto

D) Formação Profissional (FP) – 20 pontos

- D1. Estágios profissionais 10 pontos
- Em contextos de saúde 9 pontos
 - Outros contextos 1 ponto
- D2. Ações de Formação na área jurídica 10 pontos
- Inferior a 12 horas – acresce 1 pontos por curso até um máximo de 4 pontos
 - Igual ou superior a 12 horas – acresce 2 por curso até um máximo de 6 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. 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 10,0 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/a Superior para o Serviço de Compras e Logística, área de Contratação Pública na realidade da ULS 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.



Fator / Nota	Insuficiente 4 valores	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
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. Eximia 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 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. Classificação Final (CF) inferior a 10,0 pontos.

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. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar;
- II. Mais tempo de exercício profissional em Hospital e/ou Cuidados de Saúde Primários, nas funções pretendidas;



III. Estágios profissionais ou curriculares realizados na ULS Amadora/Sintra;

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.
- b) Os/as candidatos/as dispõem de 5 dias úteis, contados a partir da data da publicação dos resultados, para recorrer da sua classificação.

12. Quotas de Emprego

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

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



Amadora, 16 de outubro de 2025

A Comissão de Avaliação

Inês Aguiar

Maria Miguel

Ana Lúcia Amaral

Ana Albuquerque

Ana Seijo Miranda

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.