

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE, PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA DE SECRETARIADO**

(aberto por despacho da Diretora-Geral da Saúde, de 03 de junho de 2026)

**ATA N.º 1**

Aos 9 dias do mês de junho de 2026 reuniu o júri do procedimento concursal, composto por Júlio Paulo Candeias Pedro, Subdiretor-Geral da Saúde, da Direção-Geral da Saúde, que preside, por Sofia Esteves Santos, Técnica Superior, da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde, da Direção-Geral da Saúde, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e por Sónia Bernardes, Técnica Superior, da Divisão de Apoio à Gestão, da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo o estabelecimento dos critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

O Júri deliberou, por unanimidade, que o presente procedimento concursal englobe, para além dos métodos de seleção obrigatórios, um método de seleção facultativo ou complementar, no caso uma entrevista de avaliação de competências (EAC).

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo **excluídos** os candidatos que não reúnem os requisitos de admissão exigidos no aviso, os que obtenham na avaliação curricular uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista de avaliação de competências e os que obtenham na classificação final uma classificação inferior a 9,5 valores.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EAC * 30\%) \text{ sendo que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A **Prova de conhecimentos (PC)**, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar:

- a) atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

- b) atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte papel, será de realização individual e presencial, em data e local a comunicar oportunamente, com de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, com a duração de 90 minutos, com consulta da legislação/documentação indicada no aviso de abertura do presente procedimento concursal, exclusivamente em suporte papel e não anotada. No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

O Júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da Presidente do Júri, em envelope fechado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas

A prova de conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas, cuja legislação se indica:

- Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 14/2012 de 26 de janeiro e Decreto-Lei n.º 69/2017 de 16 de junho;
- Definição da Estrutura Nuclear da Direção-Geral da Saúde, aprovada pela Portaria n.º 159/2012 de 22 de maio e Portaria n.º 247/2017 de 4 de agosto;
- Definição da Unidade Orgânica Flexível da Direção-Geral da Saúde aprovada pelo Despacho n.º 7763/2012 de 29 de maio, Despacho (extrato) n.º 9449/2012 de 12 de julho, Despacho n.º 2982/2014 de 14 de fevereiro e Despacho n.º 7257/2014 de 23 de maio, Despacho n.º 7928/2017 de 11 de setembro, Despacho n.º 3028/2018 de 23 de março, Despacho n.º 6885/2018 de 17 de julho, Despacho n.º 10312/2018 de 22 de outubro e Despacho n.º 1250/2020 de 28 de janeiro.
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

A **Avaliação Curricular (AC)** aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a candidatos colocados em valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação académica (HA): grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- Formação profissional (FP): ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência profissional (EP1 + EP2): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:

$$AC = [HA + FP + EP1 + EP2 + AD] / 5$$

Em que:

**AC** = *Avaliação Curricular*;

**HA** = *Habilitações Académicas*: ponderadas nos seguintes termos:

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam o 12º ano de escolaridade ou habilitação superior, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a respetiva complexidade (grau 2), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, conforme disposto nos artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

Habilitação Académica	Valoração
Nível habilitacional exigido (12º ano)	18 valores
Nível habilitacional superior ao exigido	20 valores

**FP** = *Formação Profissional*: ponderam-se as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e enquadrados nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação	Valoração
Sem formação	8 valores
Ações de formação até 15h	10 valores
Ações de formação > 15h ≤ 30 horas	12 valores
Ações de formação > 30h ≤ 50 horas	14 valores
Ações de formação > 50h ≤ 100 horas	16 valores
Ações de formação > 100h ≤ 150 horas	18 valores
Ações de formação > 150h	20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para o posto de trabalho não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

**EP** = *Experiência Profissional*: experiência profissional na área correspondente à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, a qual será avaliada da seguinte forma:

#### EP1 + EP2

Em que:

**EP1** = Corresponde ao tempo de experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	12 valores
Até 5 anos de experiência profissional na área	14 valores
Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área	16 valores
Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área	18 valores
Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área	20 valores

**EP2** = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções em áreas relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliados através da soma das seguintes atividades num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>Exercício de atividade associadas à função</b>	<b>Valoração</b>
Experiência em apoio a Dirigentes, organização e gestão de agenda	5 valores
Organização de reuniões e eventos	5 valores
Experiência em ferramentas informáticas de apoio à atividade administrativa	5 valores
Conhecimentos de inglês	5 valores

**AD** = Avaliação de Desempenho – Corresponde à classificação obtida nos três últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será efetuada uma média aritmética simples de pontuação, obtida às centésimas, com conversão para a escala de 0 a 20.

<b>Avaliação de Desempenho</b>	<b>Valoração</b>
Inadequado	0 valores
Regular	14 valores
Bom	16 valores
Muito bom	18 valores
Excelente	20 valores

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos, implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa à avaliação em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com zero pontos. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa avaliar de forma objetiva a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, a qual terá uma ponderação de 30%.

A classificação da EAC será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que C = Competências

A **EAC** tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, a motivação e interesse, a capacidade de adaptação socioprofissional e a qualidade da experiência profissional, valorados através de média aritmética simples das classificações nos seguintes parâmetros:

**(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais** - Considera a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vasto vocabulário e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Elevado 20 valores
Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Bom 16 valores
Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Suficiente 12 valores
Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.	Reduzido 8 valores
Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.	Insuficiente 4 valores

**(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)** - Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o empenhamento numa adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções.

Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores
Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando algum interesse ou razões negativas (ex. desejar apenas mudar de posicionamento remuneratório) pelo posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

**(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados** - Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Elevado 20 valores
Posse inequívoca de boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Bom 16 valores
Posse de qualidades suficientes relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Suficiente 12 valores
Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Reduzido 8 valores

Posse de deficientes qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Insuficiente 4 valores
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

**(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional** - Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores
Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar sofrível capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

O júri fixou os modelos das fichas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista de avaliação de competências (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, será realizada através da aplicação sucessiva dos seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator AD;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C4;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C1.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente,

A Vogal,

A Vogal,

Júlio Pedro

Sofia Esteves Santos

Sónia Bernardes

***(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)***

### Anexo I

#### Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: \_\_\_\_\_ Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
Habilitações Académicas <b>(HA)</b>	Nível habilitacional exigido (12º ano): 18 valores Nível habilitacional superior ao exigido: 20 valores	
Formação Profissional <b>(FP)</b> relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	Sem formação: 8 valores Ações de formação até 15h: 10 valores Ações de formação > 15h ≤ 30 horas: 12 valores Ações de formação > 30h ≤ 50 horas: 14 valores Ações de formação > 50h ≤ 100 horas: 16 valores Ações de formação > 100h ≤ 150 horas: 18 valores Ações de formação > 150h: 20 valores	
Tempo da Experiência Profissional na Administração Pública na área <b>(EP1)</b>	Sem experiência profissional: 12 valores Até 5 anos de experiência profissional na área: 14 valores Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área: 16 valores Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área: 18 valores Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área: 20 valores	
Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área <b>(EP2)</b>	Experiência em apoio a Dirigentes, organização e gestão de agenda: 5 valores; Organização de reuniões e eventos: 5 valores; Experiência em ferramentas informáticas de apoio à atividade administrativa: 5 valores; Conhecimentos de inglês: 5 valores.	
Avaliação de Desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos <b>(AD)</b>	Excelente – 20 valores Muito bom - 18 valores Bom - 16 valores Regular – 14 valores Inadequado – 0 valores	

$$AC = (HA + FP + (EP1 + EP2) + AD) / 5$$

$$AC = ( \_ \_ \_ \_ \_ + \_ \_ \_ \_ \_ + \_ \_ \_ \_ \_ + \_ \_ \_ \_ \_ + \_ \_ \_ \_ \_ ) = \_ \_ \_ \_ \_ / 5 = \_ \_ \_ \_ \_$$

### Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista de avaliação de competências

Candidato: ..... Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
<b>(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>TOTAL:</b>		

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

$$EAC = ( \dots + \dots + \dots + \dots ) = \dots / 4 = \dots$$

**Anexo III**

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: ..... Data: / /

$$\text{Classificação Final (CF)} = (\text{AC ou PC} * 70\%) + (\text{EAC} * 30\%)$$

$$\text{Classificação Final} = ( \text{.....} * 0,7 ) + ( \text{.....} * 0,3 ) = \text{.....} + \text{.....} = \text{.....}$$