

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PARA O MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE

(aberto por despacho do Subdiretor-Geral da Saúde, de 17 de fevereiro de 2025)

ATA N.º 1

Aos 18 dias do mês de fevereiro de 2025 reuniu o júri do procedimento concursal comum referenciado em epígrafe, composto pela Dra. Telma Maria Monteiro Gaspar Dias, Chefe de Divisão de Apoio à Gestão, que preside, pela Dra. Sátilla Rodrigues Otoni, Técnica Superior da Divisão de Apoio à Gestão, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Maria José Ribeiro Martins Miranda, Coordenadora Técnica da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final 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).

Assim, nos termos do disposto no artigo 36.º da LGTFP, anexo à Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

A avaliação curricular, ou a prova de conhecimentos, caso as atividades exercidas pelos candidatos não sejam idênticas às do posto de trabalho posto a concurso, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da LTFP e como método de seleção complementar, a entrevista de avaliação de competências, sendo o ordenamento final dos candidatos expresso de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

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

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos.

No que respeita ao método de seleção Prova de Conhecimentos (PC), este visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos,

necessárias ao exercício da função objeto do presente procedimento. A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função;

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, tendo a prova de conhecimentos caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte;

A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, com escolha múltipla, sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, não sendo permitida a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos informáticos, designadamente tablets e computadores, bem como a consulta de legislação comentada ou anotada. A Prova terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual;
- c) Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual;
- d) Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde, Decreto Regulamentar n.º 14/2012 de 26 de janeiro e Decreto-Lei n.º 69/2017 de 16 de junho;
- e) SIADAP — Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual;
- f) Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua versão atual;
- g) Tabela IRS para o ano de 2025, aprovada pelo Despacho 236-A/2025, de 6 de janeiro de 2025;
- h) O regime jurídico do abono de ajudas de custo e transporte ao pessoal da Administração Pública, aprovado pelo Decreto de Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua versão atual;
- i) Estatuto de Aposentação, Decreto de Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro;
- j) Mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social, aprovado pela Lei n.º 11/2014, de 06 de março, na sua versão atual.

Em relação ao método Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) As habilitações académicas (HA);
- b) A avaliação de desempenho (AD), avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos;
- c) A formação profissional (FP), ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- d) A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;

Para o efeito, o júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação:

$$AC = (HA + FP + EP1 + EP2 + EP3) / 5$$

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam o 12.º 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 assistente técnico, conforme disposto nos artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LGTFP.

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

Habilitação Académica	Valoração
Nível habilitacional exigido (12.º ano)	16 valores
Nível habilitacional superior numa área diferente de RH	18 valores
Nível habilitacional superior na área de RH	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 relacionados com as áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função nas áreas a recrutar, 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 ou que tenham sido concluídas há mais de 5 anos.

EP = *Experiência Profissional*: na área que integra a execução da atividade na Administração Pública, e que será avaliada na seguinte forma:

EP1 + EP2 + EP3

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 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.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,99)	0 valores
Desempenho adequado (2)	10 valores
Desempenho adequado (2,01 a 2,49)	12 valores
Desempenho adequado (2,5 a 2,99)	14 valores
Desempenho adequado (3 a 3,99)	16 valores
Desempenho relevante (4 a 4,99)	18 valores
Desempenho relevante (5)	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.

EP3 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área administrativa, 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:

Exercício de atividade associadas à função	Valoração
Experiência em execução de todos os procedimentos relacionados com a gestão de pessoal e o processamento de remunerações, garantindo a utilização da aplicação informática (RHV)	4 valores
Conhecimentos no desenvolvimento de ações necessárias ao cumprimento das normas legais e regulamentares estabelecidas em matéria de horário de trabalho, trabalho suplementar e aplicação do regime de férias, faltas e licenças, garantindo a utilização da aplicação informática (SISQUAL)	3 valores
Experiência em Organizar e operacionalizar toda a tramitação do processo de avaliação de desempenho no âmbito do SIADAP	2 valores
Experiência na gestão de processos individuais, assegurando organização de arquivo, do expediente específico em matéria de RH, garantindo lançamento prévio informático e posteriormente no cadastro de processos	1 valores
Experiência no tratamento de expediente relacionado com baixas médica, e acidentes de trabalho	2 valores
Experiência no desenvolvimento de processos de assistência na doença, nomeadamente juntas médicas	2 valores
Experiência na instrução de processos de aposentação	2 valores
Experiência na preparação do SIOE, balanço social, e elaboração de mapas do orçamento	2 valores
Experiência no desenvolvimento das atividades inerentes ao expediente dos recursos humanos, inscrições, reinscrições e cancelamento junto dos serviços competentes, bem como a elaboração de guias de vencimentos, guias de reposição, e declarações	2 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 **entrevista de avaliação de competências (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:

a) **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

b) **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

c) **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
---	---------------------------

d) **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 profissional de seleção (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, em caso de igualdade na classificação final obtida pelos candidatos, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Conhecimentos especializados e experiência profissional* da EPS;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação, e orientação para os resultados* da EPS;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)* da EPS);
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator *Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais* da EPS.

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

A Presidente,

A Vogal,

A Vogal,

Telma Gaspar

Sátilla Otoni

M.^a José Miranda

Anexo I
Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: _____ Data: / /

Fator:	Valoração:	Pontuação:
<p>Habilitações Académicas (HA)</p> <p>Será ponderada a habilitação detida pelo candidato, tendo por referência o legalmente exigido na carreira de Assistente Técnico, 12.º ano de escolaridade.</p>	<p>Nível habilitacional exigido (12.º ano): 16 valores Nível habilitacional superior numa área diferente de RH: 18 valores Nível habilitacional superior na área de RH: 20 valores</p>	
<p>Formação Profissional (FP)</p> <p>Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área das funções correspondentes a posto de trabalho respetivo. Serão consideradas as ações de formação até ao limite de 20 valores.</p>	<p>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</p>	
<p>Experiência Profissional (EP1)</p> <p>Será considerada a 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 complexidades das atividades exercidas.</p>	<p>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</p>	
<p>Avaliação de Desempenho (EP2)</p> <p>Será ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos de avaliação.</p>	<p>Desempenho inadequado (1 a 1,99): 0 valores Desempenho adequado (2): 10 valores Desempenho adequado (2,01 a 2,49): 12 valores Desempenho adequado (2,5 a 2,99): 14 valores Desempenho adequado (3 a 3,99): 16 valores Desempenho relevante (4 a 4,99): 18 valores Desempenho relevante (5): 20 valores</p>	
<p>Exercício de atividade que envolvam a realização de funções na área de RH (EP3)</p> <p>Será considerado o exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área de RH relevantes para o posto de trabalho a ocupar.</p>	<p>Experiência em execução de todos os procedimentos relacionados com a gestão de pessoal e o processamento de remunerações, garantindo a utilização da aplicação informática (RHV): 4 valores Conhecimentos no desenvolvimento de ações necessárias ao cumprimento das normas legais e regulamentares estabelecidas em matéria de horário de trabalho, trabalho suplementar e aplicação do regime de férias, faltas e licenças, garantindo a utilização da aplicação informática (SISQUAL): 3 valores</p>	

Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista de avaliação de competências

Candidato: _____ Data: / /

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

Anexo III

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: _____ Data: / /

Classificação Final = (0,7 x AC) + (0,3 x EAC)

Classificação Final = (0,7 x _____) + (0,3 x _____) = _____ + _____ = _____

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