

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO
DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE
PREVENÇÃO DA DOENÇA E PROMOÇÃO DA SAÚDE PARA O MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO-
GERAL DA SAÚDE**

(aberto por despacho da Diretora-Geral da Saúde, de 11 de abril de 2025)

ATAN.º 1

Aos 14 dias do mês de abril de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal, composto pela Mestre Natália dos Santos Pereira, Chefe de Equipa da Unidade Vacinas, Imunização e Produtos Biológicos, da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde, da Direção-Geral da Saúde, que preside, Dr.ª Ana Filipa Lourenço Firme, Técnica Superior, da Unidade de Apoio à Autoridade de Saúde Nacional e à Gestão de Emergências em Saúde, Centro de Emergências em Saúde Pública, da Direção-Geral da Saúde, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Dr.ª Sofia Esteves Santos, Técnica Superior, da Divisão de Saúde Sexual, Reprodutiva, Infantil e Juvenil, da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde, da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo o definir as fases que comportam os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação dos respetivos métodos de seleção, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final, tendo o júri, por unanimidade, deliberado o seguinte:

1. Definição de fases dos métodos de seleção:

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 n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, são adotados como métodos de seleção, com caráter eliminatório:

- a) Avaliação curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1. Prova de Conhecimentos

Aplica-se aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho ou que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte papel, será de realização coletiva, em data e local a comunicar oportunamente, com questões de desenvolvimento, questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 90 minutos, com consulta exclusivamente em suporte papel da legislação/documentação indicada no aviso integral, publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e no site da Direção-Geral da Saúde (www.dgs.pt).

Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas

1.2. Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e/ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliações de desempenho obtidas, com base na análise dos respetivos currículos profissionais.

Atendendo à natureza dos cargos postos a concurso e à complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes aos mesmos, este fator de avaliação (AC) será obtido através da média aritmética simples de quatro itens - Habilitações Académicas (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) - de acordo com a seguinte fórmula e com valor arredondado às centésimas

$$AC = (HA + FP + EP1 + EP2) / 4$$

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional = **EP1 + EP2**

Mais deliberou o Júri atribuir as seguintes valorações, tendo em vista objetivar a apreciação do percurso curricular dos candidatos em função da exigência do cargo posto a concurso:

Habilitações Académicas (HA):

Apenas serão admitidas as licenciaturas nas áreas da descrição das habilitações pretendidas. Serão ponderadas nos seguintes termos:

- Grau superior a Mestrado - 20 valores
- Mestrado - 18 valores
- Licenciatura - 16 valores;

Formação Profissional (FP):

FP = Formação Profissional: será ponderada a participação, como formando ou formador, em Cursos, Seminários, *Workshops*, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentados pelo candidato, desde que devidamente certificados, relacionados com as habilitações requeridas e/ou as atividades a exercer (Núcleo da Vacinação Área de Monitorização e Análise de Dados; Área de Gestão e Área de Normas/Componente Técnico-Científica), num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Ações como formando, de duração < 3 dias ou 21 horas: 1 valor;
- Ações como formando, de duração ≥ 3 dias ou 21 horas e < 5 dias ou 35 horas: 2 valores;
- Ações como formando, de duração ≥ 5 dias ou 35 horas e < 7 dias ou 49 horas: 3 valores;

Página 2 de 10

- Ações como formando, de duração ≥ 7 dias ou 49 horas: *4 valores*;
- Ações como formador, de duração ≥ 2 dias ou 16 horas: *5 valores*.

Experiência Profissional (EP):

EP = Experiência Profissional: na área que integra a execução de atividades nas áreas do Núcleo da Vacinação (Área de Monitorização e Análise de Dados; Área de Gestão e Área de Normas/Competente Técnico-Científica), em organismos da Administração Pública, e que será avaliada na seguinte forma:

EP1 + EP2

Em que:

EP1 = Corresponde ao tempo de experiência profissional na Administração Pública a exercer funções nas áreas de Monitorização e Análise de Dados; Gestão e Normas/Componente Técnico-Científica, respetivamente, devidamente documentada, e ponderadas da seguinte forma:

- Mais de 20 anos – *20 valores*;
- Até 20 anos – *19 valores*;
- Até 15 anos – *18 valores*;
- Até 10 anos – *17 valores*;
- Até 5 anos – *16 valores*;
- Inferior a 5 anos – *15 valores*.

EP2 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções nas áreas de Monitorização e Análise de Dados; Gestão e Normas/Competente Técnico-Científica, respetivamente, e relevantes para o perfil de competências, devidamente documentado, para o posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular será utilizada uma Ficha Individual de Avaliação Curricular, onde serão registadas as avaliações dos itens acima descritos, que se anexa e que constitui parte integrante da presente ata, como **Anexo I**.

Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas

1.3. Modo de seleção facultativo ou complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar de forma objetiva a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, a qual terá uma ponderação de 40%. Tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, da

Página 3 de 10

motivação e interesse, da capacidade de adaptação socioprofissional e da 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.

Elevado - *20 valores* - 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.

Bom - *16 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.

Suficiente - *12 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.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 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.

- 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.

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

Bom - *16 valores* - Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.

Suficiente - *12 valores* - Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 valores* - Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.

- 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.

Elevado - *20 valores* - 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.

Bom - *16 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.

Suficiente - *12 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.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 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.

- 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.

Elevado - *20 valores* - 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.

Bom - *16 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.

Suficiente - *12 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.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 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.

Sempre que a entrevista profissional e seleção seja realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação final da entrevista de seleção (com arredondamento até às unidades) resultará um total de pontos somados nos fatores que a constituem a dividir pelo número de itens a avaliar.

Média final da entrevista = (fator1 + fator2 + fator3 + fator4) / 4

Na entrevista será utilizada uma Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção, onde serão registadas as avaliações dos itens acima descritos, que se anexa e que constitui parte integrante da presente ata, como **Anexo II**.

2. Sistema de valoração final:

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação a seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A Classificação Final do candidato será registada da Ficha Individual de Classificação Final, que se anexa e que constitui parte integrante da presente ata, como **Anexo III**.

São excluídos dos procedimentos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de não apto num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido ou deles tenham desistido.

O júri deliberou ainda que, em caso de igualdade na classificação final obtida pelos candidatos, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

1. O candidato que tenha melhor classificação no parâmetro EP2;

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

O Júri deliberou ainda que em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se o Júri no direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

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

Presidente,

1.º Vogal Efetivo,

2.º Vogal Efetivo,

Natália Pereira

Ana Firme

Sofia Santos

Anexo I

Modelo da Ficha Individual de Avaliação Curricular

Fator:	Valoração:	Pontuação:
Habilitações Académicas (HA)	- Grau superior a Mestrado - <i>20 valores</i> - Mestrado - <i>18 valores</i> - Licenciatura - <i>17 valores</i> ;	
Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	Ações como formando, de duração < 3 dias (21 horas): <i>2 valores</i> ; Ações como formando, de duração ≥ 3 dias (21 horas) e < 5 dias (35 horas): <i>4 valores</i> ; Ações como formando, de duração ≥ 5 dias (35 horas) e < 7 dias (49 horas): <i>6 valores</i> ; Ações como formando, de duração ≥ 7 dias (49 horas): <i>8 valores</i> ; Ações como formador, de duração ≥ 2 dias (16 horas): <i>10 valores</i> . <i>(soma de, no máximo, 20 valores)</i>	
Tempo da Experiência Profissional nas áreas de Monitorização e Análise de Dados; Gestão e Normas/Competente Técnico-Científica, respetivamente (EP1)	Mais de 20 anos - <i>20 valores</i> ; Até 20 anos - <i>19 valores</i> ; Até 15 anos - <i>18 valores</i> ; Até 10 anos - <i>17 valores</i> ; Até 5 anos - <i>16 valores</i> ; Inferior a 5 anos - <i>15 valores</i>	
Exercício de atividades nas áreas de Monitorização e Análise de Dados; Gestão e Normas/Componente Técnico-Científica, respetivamente, e relevantes para o perfil de competências (EP2)	Elevado - <i>20 valores</i> Bom - <i>16 valores</i> Suficiente - <i>12 valores</i> Reduzido - <i>8 valores</i> Insuficiente - <i>4 valores</i>	

$$AC = (HA + FP + EP1 + EP2) / 4$$

$$AC = (... + ... + ... + ...) / 4 =$$

Anexo II

Modelo da Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Candidato: _____ Data: / /

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

Anexo III

Modelo da Ficha Individual de Classificação Final

Candidato: Data: / /

Classificação Final = (PC ou AC x 70%) + (EAC x 30%)

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

(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)