



Procedimento Concursal destinado ao recrutamento de 1 técnico superior na modalidade de contrato individual de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções nas equipas de projeto do Plano de Recuperação e Resiliência

Ao décimo sétimo dia do mês de março de dois mil e vinte e dois, nas instalações da SPMS – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (SPMS, E.P.E.), sitas na Av. da República, n.º 61, em Lisboa, reuniu pela primeira vez o júri do procedimento concursal aberto, tendo em vista o recrutamento de 1 técnico superior, na modalidade de contrato individual de trabalho a termo resolutivo incerto, para o exercício de funções no âmbito das equipas de projeto do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), na sequência da Deliberação do Conselho de Administração da SPMS, E.P.E., de 17 de março de 2022. Aplicam-se ao presente procedimento concursal a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprovou o Código do Trabalho, a Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, e o Despacho n.º 11888-B/2021, de 25 de novembro.

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

Presidente – Ângela Marina Almeida Mourato, Diretora de Recursos Humanos;

2.º Vogal efetivo – Paulo Alexandre da Costa Pio, Coordenador da Unidade de Recursos Humanos.

1.º Vogal suplente – Ana Isabel Duarte Barbosa André, Técnica Superior da Unidade Academia SPMS.

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- I. Definir os métodos de seleção;
- II. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- III. Deliberações finais.

I. Definir os métodos de seleção

- 1)** Nos termos do previsto em Deliberação do Conselho de Administração da SPMS, E.P.E., de 17 de março de 2022, são aplicáveis aos/às candidatos/as os seguintes **métodos de seleção obrigatórios**:

1.1) Avaliação Curricular (AC):

Destina-se a analisar a qualificação dos/as candidatos/as, são ponderadas a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional, a qual terá uma ponderação de 60%.



Handwritten initials and signature in blue ink.

1.2) Entrevista Profissional (EP).

Destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, a qual terá uma ponderação de 40%.

- 2) Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

II. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final

1) Avaliação curricular

- 1.1) A Avaliação curricular terá uma ponderação de 60%, nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, sendo aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = [(0,40 \times HA) + (0,40 \times EP) + (0,20 \times FP)]$$

Sendo que:

AC — Avaliação Curricular

HA — Habilitação Académica, com ponderação de 40%

EP — Experiência Profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, com ponderação de 40%

FP — Formação Profissional, com ponderação de 20%

- 1.2) Para proceder à avaliação curricular o júri levará em conta os elementos apresentados pelos/as candidatos/as no ato de apresentação da candidatura, tendo em atenção a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional, as quais serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina.

a) Habilitação Académica (HA)

Para a ponderação deste fator, o Júri deliberou fixar as seguintes valorações:

Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

b) Formação Profissional (FP)

No fator Formação Profissional, o Júri deliberou considerar as ações designadas por cursos e outras ações de formação, seminários, congressos, encontros ou jornadas, relacionadas com a área posta a

concurso, devidamente comprovadas com o respetivo certificado de presença, pontuando-as com base na seguinte fórmula e até ao limite de 20 valores, e é efetuada do seguinte modo:

N.º de Horas de Formação Profissional	Pontuação
Não comprovada	0 valores
Sem relevância na área posta a concurso	0 valores
Até 100 horas	16 valores
Mais de 100 horas	20 valores

No caso de os documentos comprovativos da FP realizada não indicarem a sua duração em número de horas frequentadas, atribuem-se 6 horas por dia, 30 horas por semana e 120 horas por mês. A valoração da FP é cumulativa, correspondendo ao somatório da FP valorada, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores.

c) Experiência Profissional (EP)

Relativamente à Experiência Profissional (EP), o júri deliberou valorar somente a experiência profissional relevante sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, assim como a sua duração no tempo e natureza.

A valoração da Experiência Profissional não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem relevância na área posta a concurso	0 valores
Até 3 anos	16 valores
De 4 até 6 anos	18 valores
Mais de 6 anos	20 valores

2) Entrevista profissional

A Entrevista profissional, valorada nos termos a seguir definidos, terá uma ponderação de 40%, nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho.

Na Entrevista profissional de seleção, o Júri deliberou apreciar os seguintes fatores:

- Motivação Profissional (MP);
- Sentido Crítico (SC);
- Expressão e Fluência Verbal (EFV);
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP);
- Relacionamento Interpessoal (RI).

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo/a candidato/a.

O júri elaborou um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que considera a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A valoração da Entrevista Profissional (EP) não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

A EP é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme a seguinte fórmula:

$$EP = [MP + SC + EFV + QEP + RI] \div 5$$

Sendo que:

EP — Entrevista Profissional;

MP — Motivação Profissional;

SC — Sentido Crítico;

EFV — Expressão e Fluência Verbal;

QEP — Qualidade da Experiência Profissional;

RI — Relacionamento Interpessoal.

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e a escala de valoração dos parâmetros de avaliação, a saber:



Motivação Profissional (MP)

Serão consideradas as motivações, profissionais ou outras, dos/as candidatos/as, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.

Elevado
20 valores

Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos do posto de trabalho a que se candidata.

Bom
16 valores

Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo posto de trabalho a que se candidata.

Suficiente
12 valores

Demonstração interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo posto de trabalho a que se candidata.

Reduzido
8 valores

Limitada demonstração interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo posto de trabalho a que se candidata.

Insuficiente
4 valores

Reduzida demonstração interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a que se candidata.

Sentido Crítico (SC)

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas



q B
A

situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema.

Elevado 20 valores	Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.
Bom 16 valores	Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.
Suficiente 12 valores	Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.
Reduzido 8 valores	Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.
Insuficiente 4 valores	Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.

Expressão e Fluência Verbal (EFV)

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

Elevado 20 valores	Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.
Bom 16 valores	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.
Suficiente 12 valores	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.
Reduzido 8 valores	Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.

Insuficiente
4 valores

Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata.

Elevado
20 valores

Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Bom
16 valores

Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Suficiente
12 valores

Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Reduzido
8 valores

Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Insuficiente
4 valores

Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.



Relacionamento Interpessoal (RI)

Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Elevado 20 valores	Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Bom 16 valores	Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Suficiente 12 valores	Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Reduzido 8 valores	Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Insuficiente 4 valores	Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

3) Classificação final

A classificação final (CF) é obtida numa escala de 0 valores a 20 valores, através da seguinte equação:

$$CF = (0,6 \times AC) + (0,4 \times EP)$$

Sendo que:

CF — Classificação Final

AC — Avaliação Curricular, com ponderação de 60%

EP — Entrevista Profissional, com ponderação de 40%

3.1) Situações de igualdade de classificação final

- 3.1.1) Na ordenação final dos/as candidatos/as, se ocorrer uma situação de igualdade de classificação entre candidatos/as, aplica-se o **maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.**
- 3.1.2) No caso de persistir a igualdade de valoração entre candidatos/as, aplica-se a **maior valoração da formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar.**



III. Deliberações finais

- a) O júri deliberou aprovar as grelhas e fichas de valoração da Avaliação Curricular, da Entrevista Profissional e a ficha da valoração final, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante – **Anexo I, II, III, respetivamente;**
- b) O júri deliberou aprovar o guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que se encontra em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante – **Anexo IV;**
- c) O Júri deliberou aprovar o aviso de abertura, que se junta à presente ata e dela faz parte integrante – **Anexo V.**

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada.

O júri

Ângela Marina Almeida Mourato
Diretora de Recursos Humanos
Presidente

Paulo Alexandre da Costa Pio
Coordenador Unidade de Recursos Humanos
1º Vogal Efetivo

Ana Isabel Duarte Barbosa André
Técnica Superior da Unidade Academia SPMS
2º Vogal Efetivo