

AD  
[Handwritten signature]

## ATA N.º 1

### **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** – Mariana Costa Maia Rafeiro, Diretora da Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso;
- 1.º Vogal efetivo** – Lia Ana Fernandes Moreira Ferreira, Coordenadora da Unidade de Compras Públicas;
- 2.º Vogal efetivo** – Andreia Filipa Henriques Dias, Jurista da Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso.

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):**



AD  
4  
JF

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%.

**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



AD  
Gf  
Jf

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
2 anos	16 valores
De 2 até 4 anos	18 valores
Mais de 4 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:

- a) Motivação Profissional (MP);
- b) Sentido Crítico (SC);
- c) Expressão e Fluência Verbal (EFV);



AD  
41  
JF

- d) Qualidade da Experiência Profissional (QEP);
- e) 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:

<b>Insuficiente</b>	4 valores
<b>Reduzido</b>	8 valores
<b>Suficiente</b>	12 valores
<b>Bom</b>	16 valores
<b>Elevado</b>	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:



AD  
4  
JF

### 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



AD  
4f  
Jf

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.

<b>Elevado</b> <b>20 valores</b>	Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.
<b>Bom</b> <b>16 valores</b>	Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.
<b>Suficiente</b> <b>12 valores</b>	Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.
<b>Reduzido</b> <b>8 valores</b>	Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.
<b>Insuficiente</b> <b>4 valores</b>	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.

<b>Elevado</b> <b>20 valores</b>	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.
<b>Bom</b> <b>16 valores</b>	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.
<b>Suficiente</b> <b>12 valores</b>	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.
<b>Reduzido</b> <b>8 valores</b>	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.



AD  
4  
Jf.

**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)



AD  
4  
Jr.

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

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

Mariana Costa Maia Rafeiro

Diretora da Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso

Presidente

Lia Ana Fernandes Moreira Ferreira

Coordenadora da Unidade de Compras Públicas

1º Vogal Efetivo

Andreia Filipa Henriques Dias

Jurista da Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso

2º Vogal Efetivo