



**REGULAMENTO DO CONCURSO EXTERNO PARA RECRUTAMENTO DE
FUNCIONÁRIOS**

Nº16 /MSSS/ 2019



[Click aqui para se candidatar](#)

Recrutamento e seleção de 6 (seis) Técnicos Nível I, na área de Gestão de Recursos Humanos, em regime de carreira.

O **Ministério da Saúde e da Segurança Social** pretende recrutar **06 (seis) Técnicos Nível I**, em regime de carreira, por nomeação, na área **de Gestão de Recursos Humanos, Psicologias das Organizações e sociologia do Trabalho e das Organizações**, para as Estruturas do Ministério da Saúde e da Segurança Social.

O presente concurso de recrutamento é coordenado e supervisionado pela **Direção Nacional da Administração Pública (DNAP)**, de acordo com os princípios e procedimentos aplicáveis aos concursos para o recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública, estabelecidos nos seguintes instrumentos normativos:

- ✓ Art.º 49º da Lei nº 42/VII/2009, de 27 de julho, que define as bases em que assenta o regime da Função Pública, estabelecendo os seus princípios gerais;
- ✓ Artigo 20º do Decreto-Lei nº 9/2013, de 26 de fevereiro, que aprova o Plano de Cargos Carreiras e Salários na Administração Pública;
- ✓ Decreto-Lei nº 38/2015, de 29 de julho, que estabelece os princípios e procedimentos aplicáveis aos concursos de ingresso e acesso, recrutamento e reclassificação na Administração direta e indireta e Administração Local;
- ✓ Artigo 8º da Lei nº 44/IX/2018, de 31 de dezembro, que aprova o orçamento do Estado para o ano económico 2019;
- ✓ Diretiva nº 01/DNAP/2018, de 7 de maio, que fixa o fluxo para o recrutamento e seleção no âmbito da delegação de competência nos setores para a realização do procedimento concursal.



Habilitações académicas de base	Cargo	Nº de vagas	Tipo de vínculo	Remuneração ilíquida
Licenciatura nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional e Sociologia do Trabalho e das Organizações	Técnico Nível I	6	Nomeação	65.945\$00

I

Requisitos obrigatórios

Para o ingresso na Administração Pública o candidato deve:

- Ter nacionalidade cabo-verdiana, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter idade não inferior a 18 anos;
- Ter robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao específico exercício das respetivas funções;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Ter habilitações literárias legalmente exigidas para o exercício do cargo e do desempenho das funções a ocupar.

II

Perfil e disponibilidade do candidato

1. O candidato deve ter o seguinte perfil:

- Capacidade de expressão oral e escrita;
- Domínio de ferramentas informáticas a nível intermédio;
- Capacidade de persuasão, de negociação e de trabalhar sob pressão;
- Conhecimento das legislações aplicadas na Função Pública;
- Capacidade de Gestão do tempo e zelo pelo cumprimento dos prazos;
- Facilidade de relacionamento e espírito de equipa e empatia;



- g) Visão sistémica, orientação para os resultados e capacidade de planeamento;
- h) Elevado grau de auto motivação e de disciplina;
- i) Dinamismo, pro-atividade, motivação, ética, integridade, descrição e sigilo;
- j) Liderança e forte sentido de responsabilidade;
- k) Boa capacidade de relacionamento interpessoal;

2. O candidato deve estar disponível para:

- a) Ocupar imediatamente o cargo;
- b) Exercer funções em qualquer lugar onde o Ministério da Saúde e da Segurança Social tiver ou vier a ter os serviços.

III

Descrição de funções

O candidato selecionado deve desempenhar as seguintes funções:

- a) Apoiar na definição das Políticas de recursos humanos;
- b) Definir e tratar os indicadores, de recursos humanos de modo a fornecer informações necessárias, para a avaliação das políticas implementadas no sector;
- c) Apoiar na preparação do plano anual de atividades do serviço;
- d) Produzir indicadores e elaborar relatórios trimestrais, semestrais e anuais das atividades de gestão de recursos humanos;
- e) Sistematizar as informações pertinentes a elaboração do Balanço Social;
- f) Proferir informações e pareceres referentes a processos de gestão de recursos humanos, de acordo com normas e regras em vigor na Função Pública;
- g) Desenvolver e conduzir sessões de acolhimento de novos colaboradores, em coordenação com a área que os mesmos irão integrar;
- h) Desenvolver atividades relacionadas com o processo de recrutamento e seleção;
- i) Desenvolver atividades relacionadas com a gestão administrativas de recursos humanos;
- j) Propor, elaborar e implementar o plano anual de formação;



- k) Executar outras tarefas correspondentes às acima expostas, de igual nível e complexidade.

IV

Métodos de seleção aplicados no concurso

1. Para efeito de seleção, são aplicados **obrigatoriamente** os métodos de seleção **de forma faseada e de caráter eliminatório**.
2. Os métodos referidos no número anterior são, por ordem de precedência, os seguintes:
 - a) Triagem;
 - b) Prova de conhecimentos;
 - c) Avaliação curricular;
 - d) Entrevista.

2.1. Triagem

- 2.1.1. A triagem consiste na pré-seleção dos candidatos ao concurso, mediante análise comparativa do dossier de candidatura com os requisitos obrigatórios constantes no presente regulamento.
- 2.1.2. A prova do preenchimento dos requisitos obrigatórios é efetuada mediante os documentos referidos no presente regulamento.
- 2.1.3. **Os candidatos que, no dossier de candidatura, não apresentarem todos os documentos comprovativos dos requisitos obrigatórios mencionados no item I do presente regulamento serão eliminados.**

2.2. Prova de Conhecimentos (PC)

- 2.2.1. A prova de conhecimentos tem a **ponderação** de **55%** para a classificação final.
- 2.2.2. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas necessárias dos candidatos ao exercício da função.



2.2.3. Na prova de conhecimentos é **obrigatoriamente** adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.2.4. A prova será escrita, de natureza teórica com questões de múltipla escolha e com duração de 2 (duas) horas.

2.2.5. Serão aprovados os candidatos com classificação igual ou superior a 10 na escala referida no número anterior.

2.2.6. As matérias para a prova de conhecimentos serão indicadas no anexo I, que faz parte integrante deste regulamento.

2.3. Avaliação Curricular (AC)

2.3.1. A avaliação curricular tem a **ponderação de 20%** para a classificação final.

2.3.2. A avaliação curricular, tem como objetivo analisar a qualificação dos candidatos, nomeadamente habilitações académicas ou profissional, experiência profissional, formação profissional ou complementar, percurso profissional e relevância das formações realizadas.

2.3.3. Na avaliação curricular, são considerados e ponderados, para além do curriculum vitae, os seguintes elementos comprovativos:

- a) Habilitação académica de base reconhecida ou certificada (HAB);
- b) Formação profissional ou complementar que traduz as competências relevantes para o exercício da função ou do cargo (FP);
- c) Experiência profissional geral e específica adquirida ao longo do percurso profissional relevante para a função ou cargo (EP);
- d) Questionário de autoavaliação, quando aplicável;
- e) Outros fatores relevantes para o cargo ou função.

2.3.3.1. Habilitação Académica de Base (HAB)

Pontuação:

- Licenciatura/Mestrado/ Doutoramento numa das áreas solicitadas - **10 valores**

2.3.3.2. Formação Profissional ou complementar (FP)



No que concerne à formação profissional ou complementar, considerar-se-á a formação específica e não específica.

Considera-se **específica** toda a formação que tenha como objetivo desenvolver as capacidades e aptidões profissionais para o exercício das funções ou cargo a ocupar.

Considera-se **não específica** toda a formação que permita desenvolver ou potenciar capacidades e aptidões que, de algum modo, favoreçam o exercício das funções ou cargo.

Valoração para a formação específica:

- 1 ação de formação → 1 valor
- De 2 a 4 ações de formação → 2 valores
- De 5 ou mais ações de formação → 4 valores

Valoração para a formação não específica (metade da valoração para a prova específica):

- 1 ação de formação → 0.5 valor
- De 2 a 4 ações de formação → 1 valor
- De 5 ou mais ações de formação → 2 valores

2.3.3.3. Experiência Profissional (EP)

Desempenho efetivo de funções na área de formação solicitada no presente concurso.

Pontuação:

- Até um ano de experiências → 1 valor
- Mais de 1 até 3 anos de experiências → 2 valores
- Mais de 3 anos de experiências → 4 valores

2.3.4. Na avaliação curricular **é obrigatoriamente** adotada a escala de a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3.5. Serão aprovados os candidatos com classificação igual ou superior a 10 na escala referida no número anterior.

2.3.6. Apenas serão pontuados na avaliação curricular os elementos cuja comprovação consta do dossier de candidatura.



2.4. Entrevista (E)

2.4.1. A entrevista deve ter a ponderação de 25% para a classificação final.

2.4.2. A entrevista consiste numa conversa estruturada com o objetivo de avaliar, de forma objetiva e sistemática, as qualificações, motivações, experiência profissional e competências técnicas e comportamentais do candidato, relevantes para o cargo a ocupar.

2.4.3. Na entrevista deverão ser avaliados designadamente os seguintes aspetos:

- a) **Análise e sentido crítico (ASC):** visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura;
- b) **Planeamento e orientação para resultados (POR):** visa avaliar a capacidade, evidenciada ao longo do seu percurso académico/profissional, para definir objetivos e prazos realistas, implementar correções e ajustamentos necessários, persistir na prossecução das metas e encontrar estratégias de resolução de dificuldades;
- c) **Relacionamento e comunicação (RC):** visa avaliar a facilidade relacional e o estilo comunicacional, atendendo à fluência e ritmo do discurso oral, o nível de organização interna da respetiva estrutura, e a adequação e diversidade do vocabulário;
- d) **Orientação para o serviço público (OSP):** visa aferir o interesse do candidato pelas atividades associadas aos postos de trabalho em concurso, desenvolvidas no quadro de referência dos princípios éticos e valores do serviço público;
- e) **Questões técnicas do setor (QTS):** visa analisar o conhecimento que os candidatos adquiriram sobre o setor, durante a preparação para os testes e entrevistas, tais como a missão do setor, as atribuições do técnico da área que pretende recrutar.



- 2.4.4.** A entrevista deverá ser efetuada, por tranches de **12** candidatos aprovados no método anterior, por ordem decrescente de classificação respeitando a prioridade até à satisfação das necessidades.
- 2.4.5.** Na entrevista **é obrigatoriamente** adotada a escala de 0 a 20 valores, valorada até as centésimas.
- 2.4.6.** Serão aprovados os candidatos com classificação igual ou superior a 10 valores na escala referida no número anterior.

V

CrITÉrios de classificação preferencial

São critérios obrigatórios de desempate, por ordem de precedência, os seguintes elementos:

- a) Deficiência comprovada por documento médico oficial, desde que não seja motivo de impedimento para exercício do cargo;
- b) Maior valoração no método obrigatório (prova de conhecimento);
- c) Maior valoração nos outros métodos de seleção preferindo os com maior ponderação (avaliação curricular e entrevista).

VI

Classificação Final (CF)

- 1.** A classificação final é obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = 100\% = (55\% * PC + 20\% * AC + 25\% * E)$$

- 2.** A classificação final global máxima é de **100%**, resultante do somatório das ponderações, conforme a fórmula referida no número anterior.

VII

Forma de apresentação de candidatura

- 1.** A submissão de candidatura é efetuada preferencialmente através de suporte eletrónico, na plataforma *LimeSurvey* em uso na DNAP, devendo o candidato guardar o respetivo comprovativo.



2. A candidatura efetuada em suporte papel, deve ser apresentada nas instalações da DNAP sito no edifício do Ministério das Finanças, devendo o candidato guardar o respetivo recibo.
3. A candidatura deve identificar a entidade a que se dirige, indicando o número do concurso para o qual se candidata, através de uma carta de apresentação que será utilizada como recibo caso for apresentada em formato papel, e deve conter **obrigatoriamente** os seguintes documentos:
 - a) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão Nacional de Identificação ou ainda o Passaporte para a prova da identidade e nacionalidade;
 - b) Atestado médico, para a prova da robustez física e perfil psíquico;
 - c) Atestado de registo criminal, para a prova da habilitação para o exercício de funções públicas;
 - d) Curriculum Vitae;
 - e) **Certificado de habilitações literárias**, para efeito de verificação de conclusão de curso realizado em Cabo Verde ou **Certificado de equivalência**, em caso de formação realizada fora de Cabo Verde, para prova de habilitações literárias exigidas para o exercício do cargo e do desempenho das funções a ocupar.
 - f) Declaração de compromisso (assinada e reconhecida em cartório) de que caso vier a ser selecionado, estará disponível para trabalhar em qualquer parte do Território Nacional (em Anexo II).
4. Podem os candidatos apresentar outros documentos que entenderem ser relevantes para a avaliação da sua candidatura designadamente:
 - a) Comprovativo de formação complementar;
 - b) Comprovativo de experiência profissional;
 - c) Histórico curricular, para efeito de verificação das cadeiras específicas;
5. Os candidatos que não apresentarem os documentos referidos nas alíneas a) a f), do nº 3, do presente ponto, serão excluídos.
6. Não são abrangidos pela exclusão referida no número anterior os candidatos que se encontrarem nas seguintes situações:



- a) Falta de apresentação de documentos cuja emissão depende de uma instituição, desde que a sua apresentação seja efetuada no prazo de 5 (cinco) dias seguidos após o termo do prazo de candidatura, devendo neste caso o candidato juntar no lugar do documento o recibo comprovativo do pedido de emissão do documento em causa;
 - b) Falta de apresentação de documentos comprovativos da experiência e formação profissional relevantes para a função.
7. Na situação prevista na alínea a) do número anterior, o candidato deve enviar a documentação em falta através do endereço eletrónico concursos.publicos@mf.gov.cv ou na receção da DNAP, caso for apresentada em formato papel.
8. **A DNAP não se responsabilizará pelas candidaturas que deixarem de ser concretizadas por motivos de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação ou outros fatores de ordem técnica que não sejam da responsabilidade da DNAP.**

VIII

Prazo de candidatura

O prazo de submissão de candidatura é de, no máximo, de **10 (dez) dias corridos**, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente regulamento de concurso no *site* <https://dnap.gov.cv> página eletrónica da DNA

IX

Publicação dos resultados

1. Os resultados de cada etapa serão obrigatoriamente publicados no site da DNAP <https://dnap.gov.cv>
2. Serão publicadas as seguintes listas:
 - a) Candidaturas admitidas e não admitidas e respetiva justificação;
 - b) Classificação dos resultados obtidos em cada método de seleção (Prova de Conhecimento, Avaliação Curricular e Entrevista);



- c) Resultado Final.
3. Serão ainda publicadas as informações relativas à data, hora, local e orientações para a prova de conhecimentos, agenda das entrevistas e quaisquer outras informações pertinentes cuja necessidade surja no decorrer do procedimento.
 4. **A consulta das listas e das informações publicadas é da inteira responsabilidade do candidato.**

X Acesso à informação

1. Para os esclarecimentos relativos à publicação do regulamento, submissão das candidaturas e publicações das listas, o candidato deve contactar a DNAP através dos números de telefone 3337312/3337317/3337376 ou ainda através do endereço eletrónico concursos.publicos@mf.gov.cv.
2. Para as demais informações relacionadas ao concurso o candidato deve contactar Serviço de Gestão dos Recursos Humanos do Ministério da Saúde, através dos telefones **2610508** ou através do endereço eletrónico recrutamentomsss@ms.gov.cv.
3. Os candidatos podem ter acesso ao seu processo de candidatura, prova de conhecimentos e grelha de correção no **Ministério da Saúde e da Segurança Social**.

XI Reclamações

1. As reclamações devem ser apresentadas no prazo máximo de **3 (três) dias úteis** a contar do dia seguinte à data da publicação das listas no site da DNAP.
2. As reclamações em formato digital devem ser dirigidas para o email do ponto focal do recrutamento que é: recrutamentomsss@ms.gov.cv.
3. As reclamações deduzidas em formato papel devem ser dirigidas ao júri e entregues no Serviço de Gestão dos Recursos Humanos do Ministério da Saúde e da Segurança Social, sito no Palácio do Governo, CP nº 47, Várzea, Cidade da Praia.



4. A decisão sobre a reclamação deve ser proferida e comunicada ao reclamante pela mesma via que este a apresentou, no prazo máximo de **15 (quinze) dias úteis** a contar do dia seguinte à sua apresentação sob pena de deferimento tácito.

XII Recursos

1. Os recursos sobre as decisões das reclamações devem ser interpostos no prazo de **5 (cinco) dias úteis** a contar do dia seguinte à data da comunicação ao reclamante da decisão.
2. Os recursos devem ser interpostos em formato papel ou por endereço eletrónico e dirigidas ao Diretor Nacional da Administração Pública.
3. Os recursos deduzidos em formato papel devem ser entregues na receção da DNAP e encaminhadas imediatamente ao Diretor Nacional da Administração Pública.
4. Os recursos formalizados por e-mail devem ser enviados à DNAP através do endereço eletrónico do Diretor Nacional: mafaldo.carvalho@mf.gov.cv.
5. A decisão sobre o recurso interposto deve ser proferida e comunicada ao recorrente pela mesma via que este o interpôs, no prazo máximo de **15 (quinze) dias úteis** a contar do dia seguinte à sua apresentação, sob pena de deferimento tácito.

XIII Cessaçã o e cancelamento do concurso

1. O concurso cessa com a ocupação da vaga constante na publicitação.
2. Na situação de inexistência ou insuficiência de candidatos cancela-se o concurso, dando lugar a abertura de um novo procedimento.
3. Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, pelo Júri ou pelo setor, pode-se cancelar o concurso.

XIV Integração dos candidatos na Bolsa de Competências

Os candidatos aprovados na prova de conhecimentos com nota igual ou superior a 14



(catorze) integram a Bolsa de Competências por um período de um ano a partir da data da publicação da lista final do método de seleção Prova de Conhecimento.

XV Disposições finais

1. O presente regulamento foi publicado no dia 04/09/2019
2. O concurso é válido por um período de 1 (um) ano, a contar da data da publicação do resultado final.
3. A candidatura decorre de 04/09/2019 até às 23h59 do dia 14/09/2019

Praia 04 de setembro de 2019.



ANEXO I

(a que faz referência ao ponto 2.2.6. do item IV do Regulamento)

Matérias para a prova de conhecimentos

Matérias específicas:

Recrutamento e seleção

- Conceito recrutamento e seleção
- Objetivo do recrutamento e seleção

Acolhimento e integração

- O processo de acolhimento
- O processo de acolhimento e integração
- Contrato psicológico entre a organização e os novos colaboradores

Desenvolvimento de carreiras

- Conceito de carreira
- Objetivos do desenvolvimento na carreira
- Papel de recursos humanos no desenvolvimento de carreira

Formação

- Papel da formação no desenvolvimento de novas competências

Motivação

- A hierarquia das necessidades, de Maslow
- A teoria bifactorial de Herzberg
- Teoria de expectativas de Vroom

Avaliação de desempenho

- Conceito
- Princípios
- Tipos de avaliação
- Objetivos
- instrumentos

Referências Bibliográficas

Livro gestão de recursos humanos: Métodos e práticas



Referência: Sousa *et al.* (2006) editora Lidel Lisboa

Manual de comportamento Organizacional e Gestão

Referência: Cunha *et al.* (2006) 5ª edição, editora RH, Lda

Livro Gestão de recursos humanos: contextos, processos e técnicas

Referências: António Caetano e Jorge Vala (2007) 3ª edição, editora RH

OBS. Os Candidatos podem consultar outras Referências bibliográficas relacionadas com as matérias específicas.

Legislações do setor:

- Decreto-lei nº 53/2016 de 10 outubro – Estabelece a estrutura, organização e as normas de funcionamento do Ministério da Saúde e da Segurança Social.
- Decreto lei nº 19/2019 de 06 de maio - Procede à primeira alteração do Decreto-lei nº 53/2016 de 10 outubro – Estabelece a estrutura, organização e as normas de funcionamento do Ministério da Saúde e da Segurança Social.
- Retificação nº 69/2019 de 20 de junho, no artigo 18ºA do Decreto lei nº 19/2019 de 6 de maio e no nº 1 do artigo 19º da republicação do Decreto lei nº 53/2016 de 10 de outubro.
- Republicação nº70 /2019 de 20 de junho 2019 - Decreto-lei nº 19/2019 de 06 maio.
- Lei nº 41/IV/2004 de 5 de abril– Estabelece as bases do Serviço Nacional da Saúde – Capítulo II Elementos do Serviço Nacional de Saúde.

Da Administração Pública:

- Lei nº 42/VII/ 2009, de 27 de julho - Lei de Bases da Função Pública - Capítulo I a X
- Lei nº 44/IX/2018 de 31 de dezembro, que estabelece o Orçamento de Estado para o ano económico 2019 – Capítulo III Recursos humanos
- Decreto-Lei nº 5/2019, de 11 de janeiro: define as regras e procedimentos da Execução do Orçamento de Estado para o ano económico 2019; Capítulo III– Medidas de Políticas de Recursos humanos
- Decreto lei nº 9/2013 de 26 de fevereiro – Plano de Cargos Carreiras e Salários



dos Funcionários do Regime Geral da Administração – Todos os Capitulo

- Decreto lei nº 58/2014 de 4 de novembro - Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal do Regime de Carreira, Regime de emprego e do Pessoal Dirigente Intermédio- Capítulo I a X
- Decreto-lei nº3/2010 de 8 de março - Regime de férias faltas e licenças dos funcionários de Administração Pública - Capítulo I a IV
- Decreto-lei nº54/2009 de 7 de dezembro – Regime de mobilidade dos funcionários da Administração Pública - Todos os Capítulos
- Decreto Legislativo nº8/97 de 8 de maio - Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração pública - Capítulos I a V



ANEXO II

(Declaração de compromisso)

Declaração

Eu,

(estado civil) portador do B.I. n.º, emitido
em/...../....., pelo Arquivo de Identificação,
declaro sob compromisso de honra, que a ser selecionado para o cargo de Técnico
Nível I, estarei disponível para trabalhar em qualquer parte do Território Nacional.

Data: ____ / ____ / ____

(Assinatura reconhecida)