

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Técnico para o Departamento de Gestão Financeira

ATA N.º 1

Aos 3 dias do mês de fevereiro de 2023, reuniu nas instalações dos Serviços Centrais, na Rua Almirante Barroso, nº 36 Lisboa, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, previstos e não ocupados na carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM), no Departamento de Gestão Financeira, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme a deliberação do Conselho Diretivo, de 3 de novembro de 2022, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Rui Manuel Barros Galhardo – Diretor do Departamento de Gestão Financeira,

Vogais Efetivos: Ana Isabel Brás da Silva Cristão- Coordenadora do Departamento de Gestão Financeira e Maria Rosalina do Rosário Bispo – Coordenadora Técnica do Departamento de Gestão Financeira.

A reunião destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método a aplicar ao procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte:

- Serão aplicados apenas dois métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art. 17º da Portaria.
- O método Avaliação Curricular apenas será aplicado quando os candidatos sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, caso não tenham optado, no formulário de candidatura, pela sua não aplicação, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

1. Métodos de seleção:

1.1 A Prova de Conhecimentos, revestirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, com consulta. A PC é constituída por 15 questões de escolha múltipla, em que cada resposta certa tem uma pontuação de 1,0 valor, e 1 questão de resposta aberta, que tem uma pontuação de 5 valores. A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com “0” valores. Terá uma duração de 60 minutos, com uma tolerância de 15 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

A prova tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas



Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, para consulta da bibliografia.

A classificação da PC terá uma ponderação de 60%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A legislação e bibliografia específica necessárias à preparação da prova de avaliação de conhecimentos teóricos incide nas áreas temáticas abaixo identificadas, **tendo como base a legislação na sua redação atual:**

Legislação:

- a) Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro - Lei Orgânica do Ministério da Saúde;
- b) Decreto-Lei nº 34/2012, de 14 de fevereiro - Aprova a orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, IP
- c) Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio - Estatutos do INEM, I.P.;
- d) Deliberação 853/2012 - Criação das Unidades Flexíveis do INEM, I.P.;
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- f) Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro - Lei-quadro dos institutos públicos;
- g) Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro – Códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- h) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 22/2015, de 11 de março – LCPA – Lei dos Compromissos e pagamentos em atraso;
- i) Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho – Regulamenta a LCPA;
- j) Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro – SNC-AP – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, e respetivos anexos, em especial a NCP 26;
- k) Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho - Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- l) Decreto-Lei nº 52/2022, de 12 de agosto – Aprova o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde
- m) Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro – Lei do Orçamento do Estado para 2023;

Bibliografia:

- a) CNC, SNC AP Manual de Implementação (2ª versão Junho 2017) e FAQ's no sítio na internet http://www.cnc.min-financas.pt/faqs_publico.html.

1.2. Avaliação Curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e o tempo de serviço na Administração Pública.

Este método será aplicado aos candidatos que sejam titulares da carreira e categoria assistente técnica e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, e caso não tenham optado, no formulário de candidatura, pela sua não aplicação, nos termos do nº 3 do artigo 36.º da LTFP e terá uma ponderação de 60%.

1.2.1. Na Avaliação Curricular serão ponderados os seguintes fatores:

a) **Habilitação Académica:** será ponderada a habilitação detida pelo candidato, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de assistente técnico, 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, com conteúdos nas áreas de Gestão, Economia, Contabilidade ou equiparado:

- I. Habilitação Superior à exigida nas áreas requeridas – 20 valores;
- II. Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira nas áreas requeridas – 18 valores.

b) **Experiência Profissional (EP):** será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, direta e/ou indiretamente relacionadas com a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área de atuação e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizadas da seguinte forma

- **Experiência profissional diretamente relacionada (EPDR):** experiência diretamente relacionada com a atividade caracterizadora do posto de trabalho.

- i. Experiência anterior em contabilidade pública (+ 2 valores)
- ii. ≥ 5 anos – 18 valores;
- iii. ≥ 3 anos e < 5 anos – 17 valores;
- iv. ≥ 1 e < 3 anos – 16 valores;
- v. Até 1 ano – 12 valores.

- **Experiência profissional em outras funções (EPOF):** experiência não referida em EPDR e que se relacionem indiretamente com a atividade do posto de trabalho a ocupar, sendo contabilizadas da seguinte forma:

- i. ≥ 5 anos – 20 valores;
- ii. ≥ 3 anos e < 5 anos – 18 valores;
- iii. ≥ 1 e < 3 anos – 16 valores;
- iv. Até 1 ano – 12 valores.

A classificação da Experiência Profissional é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = EPDR * 90\% + EPOF * 10\%$$

c) **Formação Profissional (FP)** - serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, bem como ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, direta e indiretamente relacionadas com a atividade do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada por Diplomas/Certificados e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, sendo contabilizados da seguinte forma (subfatores):

- **Formação Profissional diretamente relacionada (FPDR):**

- i. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas – 20 valores;
- ii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas – 18 valores;
- iii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores;



- iv. Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas – 12 valores;
- v. Sem formação ou ações de formação – 10 valor.

- Formação Profissional indiretamente relacionada (FPIR):

- i. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas – 20 valores;
- ii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas – 18 valores;
- iii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores;
- iv. Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas – 12 valores;
- v. Sem formação ou ações de formação – 10 valor.

A participação em seminários ou conferências sem definição explícita da carga horária, será considerada como tendo uma duração de 3h30, equivalente a meio-dia.

A classificação da Formação Profissional (FP) é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = FPDR*80\% + FPIR*20\%.$$

d) Avaliação de Desempenho (AD): será considerada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar atribuída nos termos da legislação do SIADAP. Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores.

- i. Desempenho excelente- 20 valores;
- ii. Desempenho relevante – 16 valores;
- iii. Desempenho adequado – 14 valores;
- iv. Ausência não imputável ao candidato -10 valores;
- v. Desempenho Inadequado – 2 valores;
- vi. Ausência imputável ao candidato – 0 valor.

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri define o valor positivo de 10 valores, a ser considerado nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria.

1.2.2. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos fatores, com valoração até às centésimas dos elementos a avaliar. A classificação será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+ EP+ FP+ AD) /4$$

A classificação da AC terá uma ponderação de 60%.

1.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações, através de uma relação interpessoal informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas

essenciais para o exercício da função. Deve ainda permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competência descrito no aviso de abertura. A EAC terá uma ponderação de 40% na classificação final.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: entre 30 a 40 minutos.

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências para a categoria de assistente técnico são as seguintes:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas;
- **Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.;
- **Tolerância à pressão e contrariedades:** Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

A entrevista de avaliação de competências centra-se na análise da informação fornecida pelos candidatos com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise, baseando-se num guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz na presença ou ausência dos comportamentos em análise

A Entrevista de avaliação de competências é valorada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8, 4 valores

A presença das cinco competências em análise será avaliada da seguinte forma:

Classificação		Percentagem
Elevado	20 valores	Apresenta 75% a 100% das competências
Bom	16 valores	Apresenta 60% a 70% das competências
Suficiente	12 valores	Apresenta 50% a 55% das competências
Reduzido	8 valores	Apresenta 35% a 45% das competências
Insuficiente	4 valores	Apresenta 30% ou % inferior das competências

2. A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,60 PC + 0,40 EAC \text{ ou}$$

$$CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular


EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final que se encontra no anexo III à presente ata.

3. Em caso de igualdade da classificação final serão usados os critérios de desempate constantes do artigo 24.º da Portaria.
4. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do artigo 21.º da Portaria.
5. Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da entrevista de avaliação de competências, por notificação, através das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EAC.
6. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do INEM, I.P.

Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam.

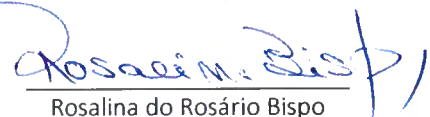
Presidente


Rui Manuel Barros Galhardo

Vogal Efetivo


Ana Isabel Brás da Silva Cristão

Vogal Efetivo


Rosalina do Rosário Bispo


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA 2 ASSISTENTES TÉCNICOS PARA O DEPARTAMENTO DE GESTÃO FINANCEIRA
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO
OFERTA BEP N.º
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO
N.º CANDIDATO
Ref.ª
NOME

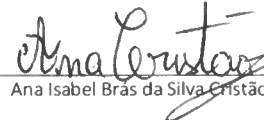
Entrevista de Avaliação de Competências - Lista de competências		Comportamento	
		Não apresenta 0%	Apresenta -5%
1	Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.		
2	Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.		
3	Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.		
4	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.		
5	Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional		
Total		0	0%

Nível de classificação quantitativo
Nível de classificação qualitativo

Classificação		Percentagem
Elevado	20 valores	Apresenta 75% a 100% das competências
Bom	16 valores	Apresenta 60% a 70% das competências
Suficiente	12 valores	Apresenta 50% a 55% das competências
Reduzido	8 valores	Apresenta 35% a 45% das competências
Insuficiente	4 valores	Apresenta 30% ou % inferior das competências

Presidente

 Rui Manuel Barros Galhardo

Vogal Efetivo

 Ana Isabel Brás da Silva Cristiano

Vogal Efetivo

 Rosalina do Rosário Bispo


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA 2 ASSISTENTES TÉCNICOS PARA O DEPARTAMENTO DE GESTÃO FINANCEIRA
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO


Ref.º

NOME

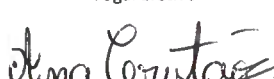
GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Parâmetros			Classificação	
			Pontos	Pontuação Obtida
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	HA	Habilitação Superior à exigida nas áreas requeridas	20	
		Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira nas áreas requeridas	18	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, direta e/ou indiretamente relacionadas com a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área de atuação e que se encontrem devidamente comprovadas	EPDR	Experiência anterior em contabilidade pública (+ 2 valores)	2	
		≥ 5 anos	18	
		≥ 3 anos e < 5 anos	17	
		≥ 1 e < 3 anos	16	
		Até 1 ano	12	
	EPOF	≥ 5 anos	20	
		≥ 3 anos e < 5 anos	18	
		≥ 1 e < 3 anos	16	
		Até 1 ano	12	
	(EP = (EPDR *90% + EPOF *10%)			0
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, bem como ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, direta e indiretamente relacionadas com a atividade do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada por Diplomas/Certificados e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP	FPDR	Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas	20	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas	18	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas	14	
		Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas	12	
		Sem formação ou ações de formação	10	
	FPPIR	Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas	20	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas	18	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas	14	
		Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas	12	
		Sem formação ou ações de formação	10	
Total FP = (FPDR *80%)+(FPPIR*20%)			0	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD). Será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP	AD	Desempenho excelente	20	
		Desempenho relevante	16	
		Desempenho adequado	14	
		Ausência não imputável ao candidato	10	
		Desempenho Inadequado	2	
		Ausência imputável ao candidato	0	
		TOTAL= (HA+ FP+ EP+ AD)/4		

Presidente


Rui Manuel Barros Galhardo

Vogal Efetivo


Ana Isabel Brás da Silva Cristão

Vogal Efetivo


Rosalina do Rosário Bispo



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SAÚDE



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA 2 ASSISTENTES TÉCNICOS PARA O DEPARTAMENTO DE GESTÃO FINANCEIRA

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

FICHA DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

MÉTODOS DE SELEÇÃO	Pontuação Obtida
PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)	
AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)	

CLASSIFICAÇÃO FINAL	CF = 0,60 PC + 0,40 EPS	-
	ou	
	CF = 0,60 AC + 0,40 EPS	-

Presidente


Rui Manuel Barros Galhardo

Vogal Efetivo


Ana Isabel Brás da Silva Cristão

Vogal Efetivo


Rosalina do Rosário Bispo

