

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira geral de técnico superior para o Departamento de Gestão Financeira.

ATA N.º 1

Aos 3 dias do mês de fevereiro de 2023, reuniu nas instalações da sede do INEM, na Rua Almirante Barroso, nº 36, Lisboa, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM), no Departamento de Gestão Financeira, estando presente o Presidente, um vogal efetivo e um suplente, por impedimento de um dos vogais efetivos, 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,

Vogal Efetivo: Ana Isabel Brás da Silva Cristão- Coordenadora do Gabinete de Gestão Orçamental e Investimentos

Suplente: Edi Vieira Gomes – Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

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 nº1 do art. 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.
- 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 nº 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 valores, 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 e terá uma ponderação de 60%.



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

A legislação e bibliografia específica necessárias à preparação da prova de conhecimentos 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 – Aprova a 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 n.º 53/2022, de 12 de agosto – Decreto-Lei de Execução Orçamental para 2022;
- m) Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro - Lei de Bases da Contabilidade Pública;
- n) Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na sua redação atual - Regime da Administração Financeira do Estado;
- o) Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro - Lei de Enquadramento Orçamental;
- p) 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;
- b) Nunes, A., L. Rodrigues e L. Viana (2016), O Sistema de Normalização Contabilística Administrações Públicas: Teoria e Prática, Almedina;
- c) Pinto, A. Calado, Santos, Paula G. dos e Melo, Tiago J. (2013), Gestão Orçamental e Contabilidade Pública, ATF – Edições Técnicas;

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 técnica superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências 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 a sua classificação terá uma ponderação de 60%.

1.2.1. Na Avaliação Curricular serão analisados 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 Técnico Superior, licenciatura, nas áreas: de Gestão, Economia, Contabilidade ou equiparada e Administração Pública:

- 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 a ocupar:

- 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 mais recente biénio 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:

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

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.

As competências a avaliar, na Entrevista de Avaliação de Competências, para a categoria de Técnico Superior são as seguintes:

- **Orientação para Resultados:** Demonstra capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- **Planeamento e Organização:** Demonstra capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Análise da informação e sentido crítico:** Demonstra capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- **Conhecimentos Especializados e Experiência:** Demonstra um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.;
- **Relacionamento interpessoal e comunicação:** Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e gerando sinergias através da comunicação e participação ativa

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% competências
Reduzido	8 valores	Apresenta 35% a 45% competências,
Insuficiente	4 valores	Apresenta 30% ou % inferior das competências,

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

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:

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

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 comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, 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/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

Suplente



Edi Vieira Gomes

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

Entrevista de Avaliação de Competências		Comportamento	
		ausência (0% cada)	Presença (20%)
1	Orientação para Resultados: Demonstra capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.		
2	Planeamento e Organização: Demonstra Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.		
3	Análise da informação e sentido crítico: Demonstra capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.		
4	Conhecimentos Especializados e Experiência: Demonstra um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.		
5	Relacionamento interpessoal e comunicação: Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e gerando sinergias através da comunicação e participação ativa;		
Total		0%	0%

Classificação		Porcentagem
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

Nível de classificação quantitativo

Nível de classificação qualitativo

Presidente

Rui Manuel Barros Galhardo

Vogal Efetivo

Ana Isabel Brás da Silva Cristão

Suplente

Edi Vieira Gomes

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM 1 TÉCNICO SUPERIOR PARA O DEPARTAMENTO DE GESTÃO FINANCEIRA

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Parâmetros		Classificação		
		Pontos	Pontuação Obtida	
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	HÁ	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	
	FPIR	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%)+(FPIR*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	0	

Presidente

Rui Manuel Barros Galhardo

Vogal Efetivo

Ana Isabel Brás da Silva Cristão

Suplente

Edi Vieira Gomes



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM 1 TÉCNICO SUPERIOR 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

Suplente

Edi Vieira Gomes

