

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A DIVISÃO DE APOIO À GESTÃO DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE

(aberto por despacho do Subdiretor-Geral da Saúde, de 24 de novembro de 2025)

ATAN.º 1

Aos 27 dias do mês de novembro de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal, composto pela Dra. Telma Maria Monteiro Gaspar Dias, Chefe da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, que preside, pelo Dr. Miguel Agostinho Justino Gonçalves, Técnico Superior da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Dra. Sátilla Rodrigues Otoni, Técnica Superior da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde

A presente reunião teve como objetivo o estabelecimento dos critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo **excluídos** os candidatos que não reúnem os requisitos de admissão exigidos no aviso, os que obtenham na avaliação curricular uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista de avaliação de competências e os que obtenham na classificação final uma classificação inferior a 9,5 valores.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EAC * 30\%) \text{ sendo que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A **Prova de conhecimentos (PC)**, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar:

- atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, sem consulta, efetuada em suporte papel, será de realização individual e presencial, em data e local a comunicar oportunamente, com questões de desenvolvimento, questões de

resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 60 minutos, mais 15 minutos de tolerância, sem consulta. No decorrer da prova os candidatos não podem por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

O Júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da Presidente do Júri, em envelope fechado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas

A Prova de Conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas, cuja legislação se indica:

- Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde: Decreto Regulamentar n.º 14/2012, de 26 de janeiro;
- Unidades orgânicas flexíveis e equipas multidisciplinares da Direção-Geral da Saúde: Despacho n.º 7763/2012, de 5 de junho;
- Código de Conduta Ética da Direção-Geral da Saúde (disponível no website da DGS em www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/codigo-de-conduta-etica-2024-pdf.aspx);
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas: Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro;
- Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas: Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro;
- Lei de Enquadramento Orçamental: Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro;
- Regime da administração financeira do Estado: Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho;
- Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas: Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro.

A **Avaliação Curricular (AC)** aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a candidatos colocados em valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica (HA): grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional (FP): ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;

- c) Experiência profissional (EP1 + EP2): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:

$$AC = [HA + FP + (EP1 + EP2) + AD] / 5$$

Em que:

AC = *Avaliação Curricular*;

HA = *Habilitações Académicas*; ponderadas nos seguintes termos:

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam Licenciatura ou habilitação superior, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a respetiva complexidade (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, conforme disposto nos artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

| Habilitação Académica | Valoração |
|--|------------|
| Nível habilitacional exigido (Licenciatura) | 16 valores |
| Nível habilitacional superior (Mestrado) | 18 valores |
| Nível habilitacional superior (Doutoramento) | 20 valores |

FP = *Formação Profissional*: ponderam-se as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e enquadrados nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função na área da contabilidade, num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| Formação | Valoração |
|--------------------------------------|------------|
| Sem formação | 8 valores |
| Ações de formação até 15h | 10 valores |
| Ações de formação > 15h ≤ 30 horas | 12 valores |
| Ações de formação > 30h ≤ 50 horas | 14 valores |
| Ações de formação > 50h ≤ 100 horas | 16 valores |
| Ações de formação > 100h ≤ 150 horas | 18 valores |
| Ações de formação > 150h | 20 valores |

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para o posto de trabalho não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

EP = Experiência Profissional: na área que integra a execução da atividade na área da contabilidade, e que será avaliada na seguinte forma:

EP1 + EP2

Em que:

EP1 = Corresponde ao tempo de experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

| Experiência Profissional | Valoração |
|---|------------|
| Sem experiência profissional | 12 valores |
| Até 5 anos de experiência profissional na área | 14 valores |
| Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área | 16 valores |
| Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área | 18 valores |
| Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área | 20 valores |

EP2 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área de contabilidade, relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliados através da soma das seguintes atividades num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| Exercício de atividade associadas à função | Valoração |
|--|-----------|
| Preparação do projeto de orçamento | 2 valores |
| Acompanhamento da execução orçamental | 1 valor |
| Instrução de pedidos de alteração orçamental | 1 valor |
| Pedidos de abertura de créditos especiais, reforços orçamentais e descativações | 3 valores |
| Procedimentos inerentes ao ciclo da receita | 2 valores |
| Procedimentos inerentes ao ciclo da despesa | 2 valores |
| Participação na elaboração da Conta de Gerência | 5 valores |
| Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que preparam e fundamentam a decisão | 1 valor |
| Elaboração de pareceres técnicos e/ou projetos, com diversos graus de complexidade, e/ou execução de outras atividades de apoio geral ou | 1 valor |

| | |
|--|---------|
| especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. | |
| Conhecimentos de informática | 1 valor |
| Conhecimentos e experiência no sistema informático GERFIP | 1 valor |

AD = Avaliação de Desempenho – Corresponde à classificação obtida nos dois últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será efetuada uma média aritmética simples de pontuação, obtida às centésimas, com conversão para a escala de 0 a 20.

| Avaliação de Desempenho | Valoração |
|-----------------------------------|------------|
| Desempenho inadequado (1 a 1,99) | 0 valores |
| Desempenho adequado (2) | 10 valores |
| Desempenho adequado (2,01 a 2,49) | 12 valores |
| Desempenho adequado (2,5 a 2,99) | 14 valores |
| Desempenho adequado (3 a 3,99) | 16 valores |
| Desempenho relevante (4 a 4,99) | 18 valores |
| Desempenho relevante (5) | 20 valores |

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos, implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa à avaliação em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com zero pontos. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa avaliar de forma objetiva a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, a qual terá uma ponderação de 30%.

A classificação da EAC será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que C = Competências

A **EAC** tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, a motivação e interesse, a capacidade de adaptação socioprofissional e a qualidade da experiência profissional, valorados através de média aritmética simples das classificações nos seguintes parâmetros:

(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais - Considera a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

| | |
|--|---------------------------|
| Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vasto vocabulário e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição. | Elevado 20 valores |
| Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição. | Bom 16 valores |
| Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição. | Suficiente 12 valores |
| Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição. | Reduzido 8 valores |
| Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição. | Insuficiente 4 valores |

(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse) - Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o empenhamento numa adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções.

| | |
|--|---------------------------|
| Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso. | Elevado 20 valores |
| Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso. | Bom 16 valores |
| Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso. | Suficiente 12 valores |
| Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando algum interesse ou razões negativas (ex. desejar apenas mudar de posicionamento remuneratório) pelo posto de trabalho a concurso. | Reduzido 8 valores |
| Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso. | Insuficiente 4 valores |

(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados - Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

| | |
|--|---------------------------|
| Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades. | Elevado 20 valores |
| Posse inequívoca de boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades. | Bom 16 valores |
| Posse de qualidades suficientes relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades. | Suficiente 12 valores |
| Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades. | Reduzido 8 valores |
| Posse de deficientes qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades. | Insuficiente 4 valores |

(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional - Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

| | |
|---|-----------------------|
| Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso. | Elevado 20 valores |
| Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, | Bom 16 valores |

| | |
|--|---------------------------|
| permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso. | |
| Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso. | Suficiente 12 valores |
| Alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar sofrível capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso. | Reduzido 8 valores |
| Experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso. | Insuficiente 4 valores |

O júri fixou os modelos das fichas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista de avaliação de competências (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, será realizada através da aplicação sucessiva dos seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator AD;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C4;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C1.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente,

O Vogal,

O Vogal,

Telma Gaspar

Miguel Gonçalves

Sátilla Otoni

Anexo I

Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: Data: / /

| Fator | Valoração | Pontuação |
|---|---|-----------|
| Habilitações Académicas (HA) | Nível habilitacional exigido (Licenciatura): 16 valores Nível habilitacional superior (Mestrado): 18 valores Nível habilitacional superior (Doutoramento): 20 valores | |
| Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função | Sem formação: 8 valores Ações de formação até 15h: 10 valores Ações de formação > 15h ≤ 30 horas: 12 valores Ações de formação > 30h ≤ 50 horas: 14 valores Ações de formação > 50h ≤ 100 horas: 16 valores Ações de formação > 100h ≤ 150 horas: 18 valores Ações de formação > 150h: 20 valores | |
| Tempo da Experiência Profissional na Administração Pública na área (EP1) | Sem experiência profissional: 12 valores Até 5 anos de experiência profissional na área: 14 valores Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área: 16 valores Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área: 18 valores Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área: 20 valores | |
| Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área (EP2) | Preparação do projeto de orçamento: 2 valores Acompanhamento da execução orçamental: 1 valor Instrução de pedidos de alteração orçamental: 1 valor Pedidos de abertura de créditos especiais, reforços orçamentais e descativações: 3 valores Procedimentos inerentes ao ciclo da receita: 2 valores Procedimentos inerentes ao ciclo da despesa: 2 valores Participação na elaboração da Conta de Gerência: 5 valores Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que preparam e fundamentam a decisão: 1 valor Elaboração de pareceres técnicos e/ou projetos, com diversos graus de complexidade, e/ou execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços: 1 valor Conhecimentos de informática: 1 valor Conhecimentos e experiência no sistema informático Gerfip: 1 valor | |
| Avaliação de Desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos (AD) | Desempenho inadequado (1 a 1,99): 0 valores Desempenho adequado (2): 10 valores Desempenho adequado (2,01 a 2,49): 12 valores Desempenho adequado (2,5 a 2,99): 14 valores Desempenho adequado (3 a 3,99): 16 valores Desempenho relevante (4 a 4,99): 18 valores Desempenho relevante (5): 20 valores | |

$$AC = (HA + FP + (EP1 + EP2) + AD) / 5$$

$$AC = (\quad + \quad + \quad + \quad + \quad) = \quad / 5 = \quad$$

Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista de avaliação de competências

Candidato: Data: / /

| Fator | Valoração | Pontuação |
|---|---|-----------|
| (C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais | Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores | |
| (C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse) | Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores | |
| (C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados | Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores | |
| (C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional | Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores | |
| TOTAL: | | |

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

$$EAC = (..... + + +) = / 4 =$$

Anexo III

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: Data: / /

Classificação Final (CF) = (AC ou PC * 70%) + (EAC * 30%)

Classificação Final = (..... x 0,7) + (..... x 0,3) = + =

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)