

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de técnico superior, para o Gabinete de Qualidade (GQ), do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

ATA N.º 1

Aos 27 dias do mês de outubro de 2020, reuniu nas Instalações do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. (INEM), o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, para o Gabinete de Qualidade (GCA) do INEM, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme deliberação do Conselho Diretivo, de 29 de setembro de 2020, constituído pelos seguintes elementos: Susana Patrícia Braz Gonçalves – Coordenadora Gabinete de Qualidade do INEM, I.P., que presidiu, Ana Maria Lopes de Oliveira Cardão – Enfermeira do Gabinete de Qualidade do INEM, I.P., e Maria Alexandra Peres – Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, I.P., como vogais efetivos. -----

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 a aplicar ao procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte: -----

- Será aplicado apenas um dos métodos de seleção obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular, complementado pelo método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada de Portaria). -----
- A aplicação do método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC), ocorre apenas relativamente aos candidatos e nas situações referidos no nº 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

1.Método de seleção obrigatório: -----

1.1. A Prova de conhecimentos (PC) de natureza teórica e de realização individual, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, será individual, sem consulta, e será constituída por 20 questões de escolha múltipla, sendo cada resposta certa valorada em 0,5 valores. a que corresponde um total de 10 valores, e duas questões de resposta aberta, sendo cada resposta valorada em 5 valores a que corresponde um total de 10 valores. A ausência de respostas corresponde a 0 valores. Terá uma duração de 60 minutos, e 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. Na realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. -----

A Prova de Conhecimentos terá uma ponderação de 70% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

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

I. Legislação:

- a) Orgânica do Ministério da Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei 124/2011 de 29 de novembro (disponível em www.inem.pt);
- b) Orgânica do INEM, I.P., aprovada pelo Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 fevereiro; (disponível em www.inem.pt);
- c) Estatutos do INEM, I.P., aprovado pela Portaria 158/2012, de 22 de maio (disponível em www.inem.pt);
- d) A atividade de emergência médica (disponível em www.inem.pt).
- e) Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado por DL n.º 224/2015, de 09/10, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios;
- f) Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE);
- g) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, designadamente, o CAPÍTULO "I" disposições gerais; SECÇÃO "II" Princípios gerais e sistema de prevenção de riscos profissionais e CAPÍTULO III consulta, informação e formação dos trabalhadores
- h) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, designadamente, o CAPÍTULO "IV" prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- i) Portaria n.º 145/2017, de 26 de abril, alterada pela Portaria n.º 28/2019, de 18 de janeiro, que define as regras aplicáveis ao transporte rodoviário, ferroviário, fluvial, marítimo e aéreo de resíduos em território nacional e cria as guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR), a emitir no Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER);
- j) Portaria n.º 221/2018, de 1 de agosto, que estabelece a forma de transmissão e o conteúdo da informação relativa ao autocontrolo da monitorização em contínuo e pontual das emissões de poluentes para o ar, bem como a informação a reportar anualmente;

Bibliografia:

- Alberto Sérgio Miguel, Manual de Higiene e Segurança do Trabalho, Porto Editora.
- Manuel M. Roxo, Direito da Segurança e Saúde no Trabalho: da prescrição do seguro à definição do desempenho, Almedina.
- Abel Pinto, Sistemas de Gestão Ambiental, Edições Silabo;
- Abel Pinto, ISO 9001:2015, Lidel

1.2. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, o tipo de funções exercidas, a relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada e a avaliação de desempenho relativa ao último período em que cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho (não superior aos últimos 3 biénios). A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 70%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devendo ser ponderados os subfatores dos fatores

que se seguem, uma vez que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos fatores de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$.

1.2.1. Habilitação Académica (HA): será ponderada a habilitação detida pelo/a candidato/a, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Técnico Superior, Licenciatura, da seguinte forma: -----

- i. Mestrado e/ou Doutoramento nas áreas de preferência – 20 valores -----
- ii. Licenciatura nas áreas de preferência - 18 valores -----
- iii. Licenciatura e/ou Mestrado e/ou Doutoramento, em áreas que não as preferenciais – 16 valores -----

1.2.2. Experiência Profissional (EP): terá uma pontuação máxima de 20 valores, será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, diretamente e/ou indiretamente relacionadas com o conteúdo funcional 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 (subfatores):-----

- **Experiência profissional diretamente relacionada (EPDR):** -----

- ≥ 5 anos – 20 valores; -----
- ≥ 3 anos e < 5 anos – 18 valores: -----
- ≥ 1 e < 3 anos – 16 valores; -----
- 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 trabalho a ocupar, sendo contabilizadas da seguinte forma: -----

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

A classificação da Experiência Profissional é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula: $EP = (EPDR * 90\%) + (EPOF * 10\%)$.-----

1.2.3. Formação Profissional (FP): terá uma pontuação máxima de 20 valores. Neste item serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, devidamente comprovados por Diplomas/Certificados. São ainda consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente ou indiretamente relacionadas com as atividades do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovadas por Certificados e realizadas 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):** -----

- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas – 20 valores, -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas – 18 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas – 12 valores. -----

- **Formação Profissional indiretamente relacionada (FPIR):** -----

- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas – 20 valores, -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 100 horas – 18 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas – 12 valores. -----

A participação em seminários ou conferências sem definição explícita da carga horária, será considerada como tendo uma duração de 3h30, equivalente a meio dia. Os cursos de formação com vários módulos são pontuados apenas uma vez, considerando-se para o efeito o somatório das horas dos referidos módulos. Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

A classificação da **Formação Profissional (FP)** é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula: $FP = (FPDR * 90\%) + (FPIR * 10\%)$ -----

1.2.4. 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. -----

- Desempenho excelente – 20 valores; -----
- Desempenho relevante – 16 valores; -----
- Desempenho adequado – 14 valores; -----
- Ausência não imputável ao candidato – 10 valores; -----
- Desempenho inadequado – 8 valores; -----
- Ausência imputável ao candidato – 0 valor. -----

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores -----

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 deve definir o valor positivo a ser considerado, que será 10 pontos, nos termos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria. -----

Para efeitos de avaliação deste método de seleção, Avaliação curricular, foi elaborada a correspondente grelha de avaliação, e que constitui o Anexo I da presente ata. -----

2. Método de seleção facultativo: -----

2.1. Relativamente ao método de seleção facultativo, será adotada a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista terá uma ponderação de 30%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo II da presente ata, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar:-----

- a) **Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP)** – Visa avaliar a experiência profissional que o candidato detém de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido. -----
- b) **Motivação para o exercício da função (MO)** – Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação. -----
- c) **Sentido crítico (SC)** – 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, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar. -----
- d) **Relacionamento interpessoal (RI)** - Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos. Pretende-se perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 20 minutos. -----

3. Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria, da seguinte forma: -----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; -----
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; -----
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do citado artigo, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal. -----

4. 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: -----

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

Ou -----

CF = 0,70 AC + 0,30 EPS -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

AC = Avaliação Curricular -----

Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final, que constitui o anexo III da presente ata. -----

5. Em caso de igualdade da classificação final serão usados os critérios de desempate constantes do artigo 27.º da Portaria. -----

6. Serão excluídos do presente procedimento concursal, os candidatos que: -----

- Não reúnam os requisitos enumerados no ponto 11 do respetivo aviso de abertura; -----
- Obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção, bem como na classificação final; -----
- Não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; -----
- Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que contemplados nos diplomas legais que regulam o procedimento concursal em apreço. -----

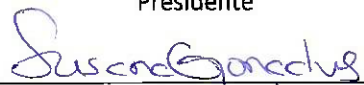
7. Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da entrevista profissional de seleção, por notificação, através das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EPS. -----

8. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.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. -----

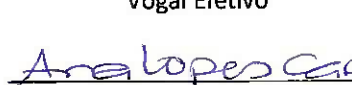
9. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do INEM, I.P. -----

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

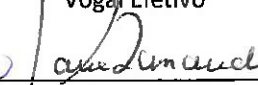

Susana Patrícia Braz Gonçalves

Vogal Efetivo


Ana Maria Lopes de Oliveira

Cardão

Vogal Efetivo


Maria Alexandra Peres



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR,
para o Gabinete de Qualidade (GQ)

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)	HA	Mestrado e/ou Doutoramento nas áreas de preferência	20		
		Licenciatura nas áreas de preferência	18		
		Licenciatura e/ou Mestrado e/ou Doutoramento em áreas que não as preferenciais	16		
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, diretamente e/ou indiretamente relacionadas com as atividades inerentes do posto de trabalho a preencher.	EPDR	≥ 5 anos	20		
		≥ 3 anos e < 5 anos	18		
		≥ 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 nas áreas de preferência, bem como ações de formação profissional, designadamente: estágios profissionais, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente e indiretamente relacionadas com a atividade do posto de trabalho a preencher.	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		
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		
Total FP = (FPDR *90%)+(FPIR*10%)			0		
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD). Avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.		AD	Desempenho excelente	20	0
	Desempenho relevante		16		
	Desempenho adequado		14		
	Ausência não imputável ao candidato		10		
	Desempenho inadequado		8		
	Ausência imputável ao candidato		0		
TOTAL= (HA+ FP+ EP+ AD)/4			0		


**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR,
para o Gabinete de Qualidade (GQ)**
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Competência	Parâmetros	Classificação				
		Pontos possíveis	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Pontuação obtida
Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP) Visa avaliar a experiência profissional que o candidato detém de acordo com atividades caracterizadoras do perfil pretendido	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Motivação para o exercício da função (MO) Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Sentido Crítico (SC) 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, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar.	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Relacionamento interpessoal (RI) Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos. Pretende-se perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos.	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
TOTAL					0	



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR,
para o Gabinete de Qualidade (GQ)

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 PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)	

CLASSIFICAÇÃO FINAL	CF = 0,70 PC + 0,30 EPS	-
	ou	
	CF = 0,70 AC + 0,30 EPS	-

A Presidente do Júri

