

Procedimento concursal comum para o preenchimento de postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, previstos no mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P

ATA N.º 1

Referências:	Postos de trabalho
Ref.ª A - Departamento de Formação em Emergência Médica (DFEM)	2
Ref.ª B - Departamento de Emergência Médica (DEM)	4
Ref.ª C - Gabinete de Certificação e Acreditação (GCA)	1
Ref.ª E - Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos (GPDRH)	2
Ref.ª F - Gabinete Jurídico (GJ)	1
Ref.ª G - Delegação Regional do Sul (DRSul)	7

No dia 9 de novembro de 2020, reuniu nas Instalações do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. (INEM), o Júri do procedimento concursal para preenchimento de postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, nas unidades orgânicas acima identificadas do INEM, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme deliberação do Conselho Diretivo, de 12 de agosto de 2020, constituído pelos seguintes elementos:

Edi Vieira da Luz Gomes - Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, que presidiu, Maria Alexandra Peres - Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, I.P, e Paulo Jorge Gordon - Técnico 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). -----
- O método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC), 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. 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, com consulta, e será constituída por 40 questões de resposta de escolha múltipla, sendo cada resposta certa valorada em 0,5 valores. A ausência de resposta 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 temas específicos necessários à preparação da prova de avaliação de conhecimentos incide sobre as áreas temáticas abaixo identificadas, tendo como base a legislação na sua atual redação: -----

- Decreto-Lei 124/2011 - Diário da República 1ª Série, n.º 249, de 29-11-2011 – Aprova a Orgânica do Ministério da Saúde;
- Decreto-Lei n.º 34/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 32, de 14-02-2012 – Aprova a Orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- Portaria n.º 158/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 99, de 22-05-2012 – Aprova os Estatutos do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- Deliberação n.º 853/2012 – Diário da República 2ª série, n.º 125, de 29-6-2012 – Criação das unidades orgânicas flexíveis do INEM, I. P.;
- Deliberação n.º 1016/2019 de 11 de setembro, do Conselho Diretivo do INEM, publicada do DR, 2.ª série, n.º 189 de 2-10-2019;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, designadamente, na Parte II, Título II (Formação do vínculo), Capítulo I (Recrutamento) Capítulo II (Forma, período experimental e invalidades).
- O INEM (www.inem.pt);
- Missão, Visão e Valores do INEM, I.P (www.inem.pt);
- Organograma do INEM, I.P. (www.inem.pt);

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 do fator que se segue, uma vez que assume 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 Assistente técnico, da seguinte forma:

i. Habilitação superior à exigida - 20 valores

ii. Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira – 19 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):** -----
 - 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.

- **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: -----
 - 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:

$$EP = (EPDR * 70\%) + (EPOF * 30\%).$$

1.2.3. Formação Profissional (FP): terá uma pontuação máxima de 20 valores e serão considerados as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a preencher, designadamente, ações de formação profissional de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou especialização, desde que devidamente comprovada por Certificados e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação da Oferta de Emprego na BEP, sendo contabilizados da seguinte forma:: -----

- **Formação Profissional (FP):** -----
 - Cursos/Ações de formação profissional ≥ 250 horas – 20 valores -----
 - Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 e < 250 horas– 18 valores -----
 - Cursos/Ações de formação profissional ≥ 150 e < 200 horas – 16 valores -----
 - Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 150 horas – 14 valores -----
 - Cursos/Ações de formação profissional ≥ 70 e < 100 horas – 12 valores -----
 - Cursos/Ações de formação profissional ≥ 35 e < 70 horas– 10 valores. -----
 - Sem formação ou ações de formação com duração < 35 horas – 0 valores -----

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, e cada dia a 7 horas.

Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio dia a 3 horas e 30 minutos. -----

Sob pena de não serem consideradas na avaliação curricular, devem ser juntos os Comprovativos/certificados de cursos e ações de formação referidos. -----

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. Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizado da seguinte forma: -----

- 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 – 8 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 e qualitativa. -----

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 14 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. -----

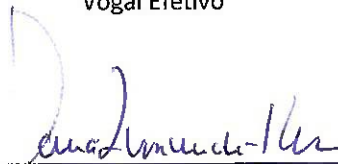
Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam. -----

Presidente



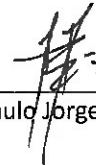
Edi Vieira da Luz Gomes

Vogal Efetivo



Maria Alexandra Peres

Vogal Efetivo



Paulo Jorge Gordon