

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 e categoria de técnico superior, para o Gabinete de Marketing e Comunicação (GMC), do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

## ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de fevereiro de 2021, reuniu nas Instalações do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. (INEM), o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, para o Gabinete de Marketing e Comunicação (GMC) do INEM, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme deliberação do Conselho Diretivo, de 10 de fevereiro de 2021, constituído pelos seguintes elementos: Cátia Alexandra Ribeiro Alves, Coordenadora do Gabinete de Marketing e Comunicação do INEM, I.P., que presidiu, João Miguel Cardoso Frazão Marques, Técnico Superior do Gabinete de Marketing e Comunicação, do INEM, I.P., que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Edi Vieira da Luz Gomes – Técnica superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, I.P., como vogais efetivos. -----

### 1. ORDEM DE TRABALHOS

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, aberto por Despacho do Secretário de Estado Adjunto da Saúde n.º 1079/2021, publicado no Diário da República de 26 de janeiro, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro ao qual podem ser opositores os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do citado decreto-lei se encontrem em exercício de funções nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Ministério da Saúde, ao abrigo do regime excecional de contratação previsto no n.º 3 do artigo 6.º do Decreto -Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, bem como outros trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

### 2. MÉTODOS DE SELEÇÃO

No que concerne aos métodos de seleção a aplicar, o júri deliberou que serão aplicados os seguintes:

#### 2.1. Métodos de seleção obrigatórios

**2.1.1. Prova de conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e será aplicada aos candidatos que:

- a) Não detenham vínculo de emprego público;
- b) Não sejam titulares da carreira/categoria de Técnico Superior;
- c) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- d) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura.

**A Prova de conhecimentos (PC)** A prova de conhecimentos é de natureza teórica, de realização individual sem consulta, em ambiente controlado, em suporte eletrónico e à distância, 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.

A prova tem caráter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até à centésima.

A legislação e temas específicos para a preparação da prova de avaliação de conhecimentos são os seguintes, na sua versão atualizada:

- 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.;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, designadamente, na Parte II, Título II (Formação do vínculo), Capítulo I (Recrutamento) Capítulo II (Forma, período experimental e invalidades).
- Código de Ética do INEM, I. P. ([www.inem.pt](http://www.inem.pt));
- Missão, visão e valores do INEM, I. P. ([www.inem.pt](http://www.inem.pt));
- Carteira de serviços do INEM, I. P. ([www.inem.pt](http://www.inem.pt));
- Estrela da Vida, o símbolo do INEM ([www.inem.pt](http://www.inem.pt));
- Regulamento Geral de Proteção de Dados – Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016
- Lampreia, J. M. (1999). A Assessoria de Imprensa nas Relações Públicas. Publicações Europa América.
- Lampreia, J. M. (2007). Da Gestão de Crise ao Marketing de Crise. Texto Editores.
- Martins, L. P. (2002). Schiu... está aqui um jornalista. Editorial Notícias.
- Rego, A. (1999). Comunicação nas Organizações. Edições Sílabo

**2.1.2. Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, permitindo estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, comportando uma única fase.

- a) Este método será aplicado aos candidatos que não detenham vínculo de emprego público.

O método AP será valorado através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, a constar na respetiva grelha de avaliação que constitui o Anexo I da presente ata.

**2.1.3.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 relativo ao último período em que cumpriu ou executou atribuições, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a preencher, (não superior aos últimos 3 biénios).

- a) Este método será aplicado aos candidatos integrados na carreira de Técnico Superior que se encontrem a cumprir executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento.

**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, da seguinte forma:

- i. Habilitação superior à exigida- 20 valores
- ii. Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira - 19 valores

- b) 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:

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

- i.  $\geq 5$  anos – 20 valores
- ii.  $\geq 3$  anos e  $< 5$  anos – 18 valores
- iii.  $\geq 1$  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 de trabalho a ocupar, sendo contabilizadas da seguinte forma:

- i.  $\geq 5$  anos – 20 valores
- ii.  $\geq 3$  anos e  $< 5$  anos – 18 valores
- iii.  $\geq 1$  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:

$$\text{Total EP} = (\text{EPDR} * 70\%) + (\text{EPOF} * 30\%)$$

- c) Formação Profissional (FP):** que 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 comprovados por Certificados e realizados nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso, sendo contabilizados da seguinte forma:

- i. Cursos/Ações de formação profissional  $\geq 250$  horas – 20 valores
- ii. Cursos/Ações de formação profissional  $\geq 200$  e  $< 250$  horas– 18 valores
- iii. Cursos/Ações de formação profissional  $\geq 150$  e  $< 200$  horas – 16 valores
- iv. Cursos/Ações de formação profissional  $\geq 100$  e  $< 150$  horas – 14 valores
- v. Cursos/Ações de formação profissional  $\geq 70$  e  $< 100$  horas – 12 valores
- vi. Cursos/Ações de formação profissional  $\geq 35$  e  $< 70$  horas– 10 valores.
- vii. 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.

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

**d) Avaliação de Desempenho (AD):** será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competência 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 contabilizados da seguinte forma:

- i. Desempenho excelente- 20 valores
- ii. Desempenho relevante – 18 valores
- iii. Desempenho adequado – 14 valores
- iv. Ausência não imputável ao candidato -12 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.

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 12 pontos, nos termos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria.

**A Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos fatores. A classificação será obtida de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ . Para efeitos de avaliação foi elaborada a grelha de avaliação curricular, e que constitui o Anexo II da presente ata.

## **2.2. Método de seleção facultativo:**

**2.2.1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação para o exercício da função, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**Para** cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo III desta Ata, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e insuficiente (4 valores), obtendo-se o resultado através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração aproximada de 20 minutos.

**Os parâmetros a avaliar serão os seguintes:**

- 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 perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos.

**3.** 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:

Perfil do Candidato	Fórmula da classificação final
Candidatos a que se referem a alínea a) do ponto 2.1.1. e alínea a) do ponto 2.1.2.	$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$
Candidatos a que se refere a a) do ponto 2.1.3.	$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$
Candidatos a que se referem as alíneas b), c) e d) do ponto 2.1.1.	$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

4. Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final, que constitui o anexo IV 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:
  - Apresentem candidatura fora do prazo constante do aviso de abertura;
  - 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;
  - Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que contemplados nos diplomas legais que regulam o procedimento concursal em apreço.
7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do INEM IP e disponibilizada na respetiva página eletrónica.
8. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para o método seguinte, com a antecedência de cinco dias úteis, por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação.
9. Dada a natureza urgente do procedimento concursal, da aplicação de cada método de seleção não cabe a realização de audiência de interessados, de acordo com o estabelecido no nº 3 do art. 12º da Portaria nº 270/2020, de 19 de novembro.

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

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
Cátia Alexandra Ribeiro Alves

\_\_\_\_\_  
João Miguel Cardoso Frazão  
Marques

\_\_\_\_\_  
  
Edi Vieira da Luz Gomes