

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 Planeamento e Controlo de Gestão (GPCG), 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 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, para o Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão (GPCG) 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: Maria Teresa Schiappa, Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão do INEM, I.P., que presidiu, Cristina Amorim Pereira, Técnica Superior do Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão do INEM, I.P., que substituiu a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Alexandra Peres, 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:** - Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar são 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, ao abrigo do nº 3 do art. 36º da LTFP.

**A 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. A Prova de Conhecimentos **é composta por 2 fases**, não eliminatórias per si, com duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. A PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**A 1ª fase**, consiste numa prova para avaliação de conhecimentos teóricos, sendo constituída por 20 questões de escolha múltipla e perguntas direta, com consulta da legislação e da bibliografia específica em suporte papel que incide sobre os temas abaixo identificados. A Prova para avaliação de conhecimentos teóricos terá uma duração de 40 minutos. Cada resposta certa, será valorada com “1” valor. A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com “0” valores.

**A 2ª fase**, consiste numa prova de avaliação de conhecimentos práticos, que visa avaliar, designadamente, a compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados. É constituída por 6 exercícios práticos em suporte eletrónico, na ferramenta Microsoft Office Excel® e Microsoft Power BI®, com a duração de 50 minutos, onde cada resposta completamente certa, será valorada com a classificação de “3”, “3”, “3”, “3”, “4”, “4”, respetivamente. A ausência de resposta, será valorado com “0” valores.

A prova de conhecimentos tem forma escrita, é de realização individual, em ambiente controlado, em suporte eletrónico e à distância. -----

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

A Prova de Conhecimentos resultará da seguinte fórmula: -----

$$PC = (PC \text{ Teórico} * 30\% + PC \text{ Prático} * 70\%).$$

A legislação e temas específicos para a preparação da **prova de avaliação de conhecimentos teóricos** 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.;
- Despacho nº 14041/2012, de 29 de outubro - Determina que o CODU é uma estrutura de coordenação operacional centralizada de toda a atividade do Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM)

- Despacho nº 1393/2013, de 23 de janeiro - Determina que, constitui meio de emergência médica pré-hospitalar do INEM a Ambulância de Transporte Interhospitalar Pediátrico;
- Despacho nº 5561/2014, de 23 de abril - Define os meios de emergência pré-hospitalares de suporte avançado e imediato de vida do INEM I.P., que atuam no âmbito do Sistema Integrado de Emergência Médica;
- 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),
- Despacho n.º 10109/2014, de 6 de agosto - Determina os meios de emergência médica do INEM.
- Relatório de Atividades e Contas do INEM, IP de 2019;
- Plano Estratégico 2020-2022;
- Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 2020-2022.

Os temas específicos para a preparação da **prova de avaliação de conhecimentos práticos Microsoft Office Excel® e Microsoft Power BI®** são os seguintes:

Domínio do programa informático desenvolvido pela Microsoft, Excel

- Sólidos conhecimentos em Excel Avançado
  - Formatação de células;
  - Tabelas Dinâmicas;
  - Funções Avançadas;
  - Importação de Ficheiros;
  - Organização de dados.

Conhecimentos sólidos na ferramenta de Business Intelligence da Microsoft, Power BI:

- Importação e Transformação de Dados;
- Criação de dashboards;
- Funções DAX

**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 comprovada por Certificados e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, 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. Para efeitos de registo da avaliação foi elaborada a grelha de avaliação curricular que constitui o Anexo II da presente ata.

A classificação será obtida de acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA+ FP+ EP+ AD) /4.**

## **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 consta como Anexo III à presente 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 alínea 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 n.º 3 do art. 12.º da Portaria n.º 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. -----

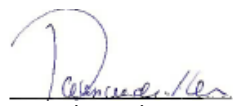
Presidente

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
Maria Teresa Schiappa

\_\_\_\_\_  
Cristina Amorim Pereira

  
\_\_\_\_\_  
Maria Alexandra Peres