

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 (farmacêutico), para o Departamento de Emergência Médica (DEM), do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

ATA N.º 1

Aos 19 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 (farmacêutico), para o Departamento de Emergência Médica (DEM) 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 de Fátima Rato, Coordenadora do Departamento de Emergência Médica do INEM, I.P., que presidiu, Maria Alexandra Peres, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, I.P., que substituiu 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 nº 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) é de natureza teórica e de realização individual, revestirá a forma escrita, em ambiente controlado, em suporte eletrónico e à distância, com consulta da bibliografia e legislação específicos em suporte de

papel, e será constituída por 25 questões de resposta de escolha múltipla, sendo cada resposta certa valorada em 0,8 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.

A prova tem carácter 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).

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. ≥ 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 de 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:

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

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 ≥ 250 horas – 20 valores
- ii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 e < 250 horas – 18 valores
- iii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 150 e < 200 horas – 16 valores
- iv. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 150 horas – 14 valores
- v. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 70 e < 100 horas – 12 valores
- vi. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

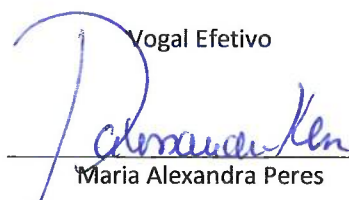
Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam. -----

Presidente




Maria de Fátima Rato

Vogal Efetivo



Maria Alexandra Peres

Vogal Efetivo



Edi Vieira da Luz Gomes