

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira geral de técnico superior para o Gabinete Jurídico.

ATA N.º 1

Aos 2 dias do mês de julho de 2021, reuniu por via eletrónica, através da plataforma digital *Microsoft Teams*, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior no Gabinete Jurídico, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme a deliberação do Conselho Diretivo, de 18 de dezembro de 2020, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Ana Maria Ludovina de Brito Fernandes Gomes, Coordenadora do Gabinete Jurídico,

Vogais Efetivos: Maria Teresa Luna Caldeira Schiappa Campos, Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão e Maria Alexandra Marinho Sérgio Peres, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

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

- Será aplicado apenas um dos métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), 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, na sua redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.
- O método Avaliação Curricular apenas 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 nº 3 do artigo 36.º da LTFP.

1. Método de seleção obrigatório:

1.1 A Prova de conhecimentos (PC), consiste numa prova para avaliação de conhecimentos teóricos, de realização individual, sob a forma escrita, em suporte de papel com consulta, ou, dependendo das circunstâncias decorrentes da pandemia COVID-19, em suporte eletrónico e à distância. A PC é constituída por 25 questões de escolha múltipla, em que cada resposta certa tem uma pontuação de 0,6 valores, e uma questão de resposta aberta, que tem uma pontuação de 5 valores. A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com “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, versando sobre temas no âmbito da Legislação e Bibliografia referidas no ponto I. e II. a seguir elencadas.

Não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, quando seja realizada em suporte papel.

A classificação da PC terá uma ponderação de 70%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

I. Legislação:

- Carteira de serviços do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- Código de Ética do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro - Lei Orgânica do Ministério da Saúde;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Medidas de modernização administrativa;
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho - Regime da Administração Financeira do Estado;
- Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos (na sua versão atual);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro - Regime das contraordenações;
- Decreto-Lei n.º 73/97 de 3 de abril - Número Europeu de Emergência;
- Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 de fevereiro - Aprova a orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- Deliberação 853/2012 - Criação das Unidades Flexíveis do INEM, I.P.;
- Despacho n.º 14041/2012 - Regula a atividade de Centro de Orientação de Doentes Urgentes;
- Despacho n.º 5561/2014 - Define os meios de emergência pré-hospitalares de suporte avançado e imediato de vida do INEM - Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro - Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto - Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Lei de Proteção de Dados Pessoais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 7/2009, de 22 de fevereiro - Código do Trabalho;
- Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio - Estatutos do INEM, I.P.;
- Portaria n.º 260/2014 de 15 de dezembro - Regulamento do Transporte de Doentes;

- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

II. Bibliografia:

- Carapeto, Carlos e Fonseca, Fátima, Administração Pública: modernização, qualidade e inovação, Lisboa, Sílabo.
- Mozzicafreddo, Juan e João Salis Gomes (2001), Administração e política: perspetivas de reforma da administração pública na Europa e nos Estados Unidos, Oeiras, Celta Editora.
- Dias, José Eduardo Figueiredo e Oliveira, Fernanda Paula (2010), Noções fundamentais de direito administrativo, 2ª Edição. Almedina.
- Madureira, César, Rodrigues, Miguel (2008), Os Desafios da Avaliação do Desempenho na Administração Pública do Século XXI, Revista Sociedade e Trabalho, nº 33, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Direção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.
- António Beça Pereira - Regime Geral das Contra-Ordenações e Coimas – Anotado 2009 Almedina 8ª Edição.

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 relativo 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: $AC = (HA + EP + FP + AD) / 4$.

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

- Habilitação Superior à exigida na área jurídica – 20 valores;
- Habilitação exigida – Licenciatura em Direito – 18 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): que terá uma pontuação máxima de 20 valores e serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente e indiretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada por Diplomas/Certificados e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, sendo contabilizados da seguinte forma:

- **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.
- Sem formação ou ações de formação – 0 valores

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

- 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.
- Sem formação ou ações de formação – 0 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: $FP = (FPDR * 80\%) + (FPIR * 20\%)$

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 – 2 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 define 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 curricular foi elaborada a grelha de avaliação curricular, 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. 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

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

4.1 Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final que se encontra no anexo III à presente ata.

5. Em caso de igualdade da classificação final serão usados os critérios de desempate constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/ 2019 de 30 de abril, na redação atualizada.

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

- Não reúnam os requisitos enumerados no ponto 11 da Oferta de Emprego, publicada na BEP;
- Obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção, bem como na classificação final;
- Não possuam relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado;
- Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que complementados 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.

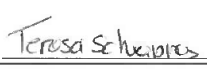
Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam.

Presidente



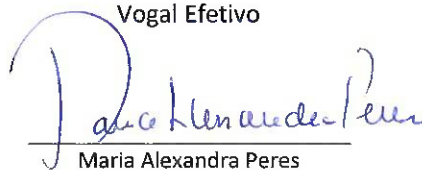
Ana Maria Ludoviha Gomes

Vogal Efetivo



Maria Teresa Schiappa

Vogal Efetivo



Maria Alexandra Peres

