

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

1. Nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), na sua redação atual dada pela da Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que por Deliberação do Conselho Diretivo do INEM, I.P., de 18 de dezembro de 2020, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação da presente oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, previstos e não ocupados na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM), no Gabinete Jurídico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. Nos termos do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será constituída uma reserva de recrutamento interna, no prazo máximo de 18 meses contados da homologação da lista de ordenação final, quando o número de candidatos aprovados for superior ao dos postos de trabalho a ocupar.
3. Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional – Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para o posto de trabalho a preencher.
4. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal comum será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, através do preenchimento de formulário eletrónico disponível no portal do INEM, I.P. (www.inem.pt), por extrato disponível para consulta.
5. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar qualquer forma de discriminação.
6. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual dada pela da Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro; Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio; Código do Procedimento Administrativo, Leis do Orçamento do Estado.
7. Local de trabalho: As funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar serão exercidas no Gabinete Jurídico nas instalações do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. na Rua Almirante Barroso, n.º 36, 1000-013 Lisboa.
8. O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º LTFP.

9. Caracterização do posto de trabalho: As funções a desempenhar nos postos de trabalho a ocupar correspondem ao grau 3 de complexidade funcional, cuja caracterização se encontra prevista no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, bem como, nas áreas de competências inerentes ao Gabinete Jurídico, prevista no artigo 12.º dos Estatutos do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. aprovados pela Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio.

Das funções a desempenhar, salientam-se as seguintes que competem ao técnico superior nos postos de trabalho a que se refere este procedimento:

- Elaborar pareceres e informações de natureza técnico-jurídica sobre questões ou processos submetidos à sua apreciação e prestar apoio à fundamentação legal da atividade do INEM, I.P.;
- Proceder à instrução de processos de averiguações, de inquérito e disciplinares;
- Proceder à instrução dos processos relativos à aplicação do direito de mera ordenação social;
- Apoiar juridicamente o Conselho Diretivo e as unidades orgânicas do INEM, I.P.;
- Assegurar funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

10. Posicionamento remuneratório: 2.ª posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única, com o montante pecuniário de € 1.205,08, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório ou, em caso de ser detentor da carreira/categoria de técnico superior, a remuneração é a equivalente à atual na carreira de origem.

11. Requisitos de admissão ao procedimento concursal - Podem ser admitidos os candidatos que, até ao último dia do prazo de candidatura satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Reunir os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:
 - i. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
 - ii. 18 anos de idade completos;
 - iii. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - v. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
- b) Terem já constituída uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- c) Serem titulares de licenciatura ou grau académico superior, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, **na área de Direito**. Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12. Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do INEM, I.P., idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

13. Formalização das candidaturas:

Sob pena de exclusão, as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), mediante preenchimento de formulário eletrónico, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica do INEM, I.P., em www.INEM.pt / separador > Recrutamento > Procedimentos concursais a decorrer > Gabinete Jurídico - Serviços Centrais - 3 Técnicos Superiores.

As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos digitalizados, a submeter na plataforma eletrónica de candidaturas:

- a) Curriculum Vitae, atualizado, datado e assinado, no qual conste, para além de outros elementos julgados necessários, a residência, telefone para eventual contacto, endereço eletrónico, as habilitações literárias, bem como as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, em particular aquela relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, indicando as entidades promotoras, as datas de realização e a respetiva duração;
- b) Documentos comprovativos das habilitações literárias;
- c) Comprovativos/certificados de cursos e ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, mencionadas no curriculum vitae, sob pena de não serem consideradas na avaliação curricular.
- d) Declaração devidamente autenticada e atualizada à data do presente Aviso, emitida pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste inequivocamente:
 - i. A identificação da carreira e da categoria de que é titular;
 - ii. A modalidade de vínculo jurídico de emprego público previamente estabelecida;
 - iii. A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado/a, com indicação do respetivo valor;
 - vi. A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
 - vi. A caracterização detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo/a trabalhador/a ou, estando o/a trabalhador/a em situação de requalificação, ao que por último ocupou;
 - vii. A avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, não superior a 3 anos/biênios com referência aos valores quantitativos e qualitativos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, nos termos e para efeitos de aplicação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.
- e) Outros documentos relevantes para avaliação da candidatura.

A não apresentação dos documentos exigidos nas alíneas a), b) c) e d), do ponto 13 do presente aviso, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, determina:

- i. A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

- ii. A impossibilidade de constituição de vínculo de emprego público, nos restantes casos.

14. Método de seleção: 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, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria.

Método de seleção obrigatório:

14.1 Prova de conhecimentos (PC), visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e será aplicada aos/às candidatos/as que:

- a) Não sejam titulares da carreira/categoria de técnico superior;
- b) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar
- c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura.

14.2 A Prova de Conhecimentos, revestirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, com consulta, ou, dependendo das circunstâncias decorrentes da pandemia COVID-19, ou em suporte eletrónico e à distância, em ambiente controlado, com vigilância através de câmara do computador/webcam. A PC é constituída por 25 questões de escolha múltipla, em que cada resposta certa tem uma pontuação de 0,6 valores, e 1 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, com 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 às centésimas

A legislação e bibliografia específica necessária à preparação da prova de avaliação de conhecimentos teóricos incide sobre os seguintes temas:

Legislação:

- a) Carteira de serviços do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- b) Código de Ética do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- c) Missão, visão e valores do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- d) Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro - Estatuto do Serviço Nacional de Saúde (na sua versão atual);
- e) Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro - Lei Orgânica do Ministério da Saúde (na sua versão atual);
- f) Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Medidas de modernização administrativa (na sua versão atual);
- g) Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho - Regime da Administração Financeira do Estado (na sua versão atual);

- h) Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos (na sua versão atual);
- i) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- j) Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro - Regime das contra-ordenações (na sua versão atual);
- k) Decreto-Lei n.º 73/97 de 3 de abril - Número Europeu de Emergência;
- l) Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 de fevereiro - Aprova a orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- m) Deliberação 853/2012 - Criação das Unidades Flexíveis do INEM, I.P.;
- n) Despacho n.º 14041/2012 - Regula a atividade de Centro de Orientação de Doentes Urgentes;
- o) Despacho n.º 5058-D/2016 - Transporte integrado de doente crítico;
- p) 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.;
- q) Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro - Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública (na sua versão atual);
- r) Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto - Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos (na sua versão atual);
- s) Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro - Lei-quadro dos institutos públicos (na sua versão atual);
- t) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na sua versão atual);
- u) Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro - Lei de Bases da Saúde;
- v) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Lei de Proteção de Dados Pessoais;
- w) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (na sua versão atual);
- x) Lei n.º 7/2009, de 22 de fevereiro - Código do Trabalho (na sua versão atual);
- y) Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio - Estatutos do INEM, I.P.;
- z) Portaria n.º 260/2014 de 15 de dezembro - Regulamento do Transporte de Doentes (na sua versão atual);
- aa) 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).

Bibliografia:

- a) Carapeto, Carlos e Fonseca, Fátima, Administração Pública: modernização, qualidade e inovação, Lisboa, Sílabo.
- b) 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.
- c) Rocha, J. A. Oliveira (2006), Gestão da qualidade: aplicação aos serviços públicos, Lisboa, Escolar Editora.
- d) Dias, José Eduardo Figueiredo e Oliveira, Fernanda Paula (2010), Noções fundamentais de direito administrativo, 2ª Edição. Almedina.
- e) 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.

- f) António Beça Pereira - Regime Geral das Contra-Ordenações e Coimas – Anotado 2009 Almedina 8ª Edição.

14.3 Avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e o tempo de serviço na Administração Pública. Será aplicada aos candidatos/as integrados/as 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.

a) Este método será aplicado aos candidatos que sejam titulares da carreira e categoria técnica superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, e caso não tenham optado, no formulário de candidatura, pela sua não aplicação, nos termos do nº 3 do artigo 36.º da LTFP.

Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

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

- i. Habilitação Superior à exigida na área jurídica– 20 valores;
- ii. Habilitação exigida - Licenciatura em Direito– 18 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 a atividade caracterizadora 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 – 14 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:

$$EP = EPDR * 90\% + EPOF * 10\%$$

c) Formação Profissional (FP): que terá uma pontuação máxima de 20 valores e serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, bem como ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente e indiretamente relacionadas com a atividade 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 (subfatores):

- Formação Profissional diretamente relacionada (FPDR):

- i. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas – 20 valores,
- ii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas – 18 valores;
- iii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores;
- iv. Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas – 12 valores.
- v. Sem formação ou ações de formação – 0 valor

- Formação Profissional indiretamente relacionada (FPIR):

- i. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas – 20 valores,
- ii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 75 e < 100 horas – 18 valores;
- iii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores;
- iv. Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas – 12 valores
- v. Sem formação ou ações de formação – 0 valor

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 de somatório das horas dos referidos módulos.

A classificação da Formação Profissional (FP) é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = FPDR * 80\% + FPIR * 20\%.$$

d) 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.

- i. Desempenho excelente- 20 valores
- ii. Desempenho relevante – 16 valores

- iii. Desempenho adequado – 14 valores
- iv. Ausência não imputável ao candidato -10,5 valores
- v. Desempenho Inadequado – 10 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 10 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, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos fatores, com valoração até às centésimas dos elementos a avaliar. A classificação será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$

Método de seleção facultativo:

14.4 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, 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 final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: entre 20 a 30 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 atividades caracterizadoras do perfil pretendido.
- b) **Motivação para o exercício da função (MO)** – Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura.
- 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.

- d) **Relacionamento interpessoal (RI)** -Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos, demonstrando uma atitude facilitadora do relacionamento, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

15. 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

16. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. Júri do procedimento concursal:
- Compete ao Júri:**
- Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
 - Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos;

- c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
- e) Pedir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Composição do Júri:

Presidente – Ana Maria Ludovina de Brito Fernandes Gomes - Coordenadora do Gabinete Jurídico

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Maria Teresa Luna Caldeira Schiappa Campos - Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão

2.º Vogal – Maria Alexandra Peres - Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

Vogais suplentes:

1.º Vogal – João António dos Reis Lourenço - Técnico Superior do Gabinete de Gestão de Compras e Contratação Pública

2.º Vogal – Sandra Marina Sequeira Teixeira Ceia - Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

21. As atas do Júri onde constam 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, serão publicitadas no sítio da internet do INEM, I.P.

22. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível das instalações da sede do INEM, I.P., e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.