

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 6 postos de trabalho na carreira técnico superior (psicólogo), categoria de técnico superior, previstos no mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P..

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de agosto de 2021, reuniu nas Instalações do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. (INEM), o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Psicologia Clínica, para o CAPIC do INEM, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme a deliberação do Conselho Diretivo, de 31 de março de 2021, constituído pelos seguintes elementos: Sónia Celeste Pereira da Cunha e Campos, Técnica Superior Psicóloga, Responsável do CAPIC do INEM, I.P., que presidiu, e Joana Isabel Antunes Faria Anjos, Técnica Superior Psicóloga da Delegação Regional do Sul do INEM, I.P., e Sara da Conceição do Carmo Rosado Basto, Técnica Superior Psicóloga da Delegação Regional do Centro do INEM, I.P., como vogais efetivos. -----

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: -----

- Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), métodos aplicados aos candidatos que não detenham vínculo de emprego público, e 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 (adiante designada de Portaria). -----
- O método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC), 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 n.º 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, com consulta, sob a forma escrita, em suporte de papel, ou, dependendo das circunstâncias decorrentes da pandemia COVID-19, em suporte eletrónico, e à distância. -----

A PC será constituída por 20 questões de escolha múltipla, sendo cada resposta certa valorada em 1 valor a que corresponde um total de 20 valores, e quatro questões de resposta aberta, sendo que as duas primeiras são valoradas com 6 valores e as duas últimas com 4 valores, a que corresponde um total de 20 valores. A ausência de respostas corresponde a 0 valores. -----

Especificando, refere-se que as fases desta Prova estão organizadas nos moldes seguintes: -----

- A 1ª fase é constituída por quatro questões de resposta aberta, a que corresponde um total de 20 valores. A pontuação será de 4 valores para as duas primeiras questões e de 6 valores para as duas últimas questões. A ausência de resposta corresponde a 0 valores. -----

- A 2ª fase é constituída por 20 questões para as quais se indicam quatro afirmações, devendo o/a candidato(a) assinalar cada uma delas como verdadeira ou falsa, a que corresponde um total de 20 valores, sendo cada resposta certa valorada em 1 valor. A ausência de resposta corresponde a 0 valores. -----

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

PC = (pontuação respostas abertas*60%+ pontuação respostas múltiplas*40%.) -----

A prova 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. -----

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

A PC terá uma ponderação de 70% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Sugere-se a leitura da documentação referida nos pontos I e II seguintes:

I. Legislação:

- Decreto-Lei 124/2011 - Diário da República 1ª Série, n.º 249/2011, de 2011-12-29 – Aprova a Orgânica do Ministério da Saúde;
- Decreto-Lei n.º 34/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 32/2012, de 2012-02-14 – Aprova a Orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- Portaria n.º 158/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 99/2012, de 2012-05-22 – Aprova os Estatutos do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- Deliberação n.º 853/2012 – Diário da República 2ª série, n.º 125/2012, de 2012-06-29 – Criação das unidades orgânicas flexíveis do INEM, I. P.;
- Despacho n.º 14041/2012, Ministério da Saúde – Diário da República 2ª Série, nº 209/2012, de 2012-10-29 -Determina que o Centro de Orientação de Doentes Urgentes é uma estrutura de coordenação operacional centralizada de toda a atividade do Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM);
- Despacho 10109/2014, Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde - Diário da República, 2ª série, n.º 150/2014, de 2014-08-06 - Regulamenta o funcionamento das UMIPE;
- Deliberação nº 31/2012 de 23 novembro – Psicólogos do CODU do INEM, I.P (documento disponível na documentação do procedimento concursal);
- Serviços (CODU e CAPIC) do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- Código de Ética do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- Missão, Visão e Valores do INEM, I.P (www.inem.pt);

II. Bibliografia:

- Aguilera, D. (1997). *Crisis Intervention: Theory and Methodology* (8th Ed.). C.V. Mosby.
- American Psychiatric Association (2014). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V*. England: American Publishing.
- Brymer, M., Jacobs, A., Layne, C., Pynoos, R., Ruzek, J., Steinberg, A., ... Watson, P. (2006). *Psychological first aid: Field operations guide* (2nd ed.). United States: National Child Traumatic Stress Network, & National Center for PTSD.
- Everly, G. & Mitchell, J. (1999). *Critical incident stress management: A new era and standard of care in crisis intervention* (2nd Ed). Ellicott City, MD: Chevron Publishing.
- Inter-Agency Standing Committee (IASC, Comitê Permanente Interagências) (2007). *Diretrizes do IASC sobre saúde mental e apoio psicossocial em emergências humanitárias*. Tradução de Márcio Gagliato. Genebra: IASC.
- James, R. & Gilliland, B. (2013). *Crisis Intervention Strategies* (7th Ed.). Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- National Child Traumatic Stress Network and National Center for PTSD (2005). *Psychological First Aid: Field Operations Guide*. Roberts, A. R. (2005). *Crisis intervention handbook: Assessment, treatment and research* (3ª Ed.). NY: Oxford University Press.
- NSWHealth (2000). *Disaster Mental Health Response Handbook*. Center for Mental Health (Sidney) & NSW Institute of Psychiatry (U.S.A.).
- Organização Mundial da Saúde (2015). *Primeiros cuidados psicológicos: guia para trabalhadores de campo*. Brasília, DF: OPAS, 2015.
- Roberts, A. (2002). *Assessment, Crisis Intervention, and Trauma Treatment: the integrative ACT Intervention Model*. Rutgers University (U.S.A.).
- Roberts, A. (2005). *Crisis intervention handbook: Assessment, treatment and research* (3ª Ed.). NY: Oxford University Press.
- Young, B., Ford, J., Ruzek, J., Friedman, M. & Gusman, F. (2001) *Disaster Mental Health Services: A Guide Book for Clinicians and Administrators*. The National Center for Post-traumatic Stress Disorder.

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. -----

1.3. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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 dos postos de trabalho a preencher, (não superior aos últimos 3 biénios). -----

a) Este método será aplicado aos candidatos que sejam titulares daquela categoria, 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 e subfatores: -----

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, da seguinte forma: -----

- i. Doutoramento em Psicologia Clínica – 20 valores; -----
- ii. Título de Psicólogo Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde (reconhecida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses) – 19 valores -----
- iii. Licenciatura em Psicologia Clínica (pré -Bolonha/ mestrado integrado em Psicologia Clínica (pós - Bolonha) – 18 valores; -----
- iv. Licenciatura em Psicologia, em outra área adequada às atividades do posto de trabalho – 14 valores.

b) **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 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):** -----

- i. Formação em Intervenção em Crise e Emergência Psicológica – +2 valores -----
- ii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas– 18 valores -----
- iii. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas– 16 valores -----
- iv. Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores -----
- v. Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas– 12 valores -----

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

- 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. -----

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:

Total FP = (FPDR *90%) + (FPIR *10%) -----

c) Experiência Profissional (EP): terá uma pontuação máxima de 20 valores, e 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 continuado com a referida área de atuação, em regime de atividade principal, e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizadas da seguinte forma: -----

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

i. **Em regime de atividade principal:** -----

a. ≥ 2 anos – 20 valores -----

b. > 1 e < 2 anos – 18 valores -----

c. Até 1 ano – 16 valores -----

ii. **Em regime de atividade pontual e esporádica:** -----

a. ≥ 5 anos – 16 valores -----

b. ≥ 3 anos e < 5 anos – 14 valores -----

c. > 1 e < 3 anos – 12 valores -----

d. Até 1 ano – 10 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 – 14 valores -----

ii. ≥ 3 anos e < 5 anos – 12 valores -----

iii. Até 3 anos – 10 valores -----

A classificação da Experiência Profissional é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

Total EP = (EPDR *90%) + (EPOF *10%) -----

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 valores -----

v. Desempenho Inadequado – 8 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 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, devendo ser ponderados os subfatores dos fatores identificados, 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+ 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. 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 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. -----

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 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, aos candidatos com os correspondentes perfis identificados nos pontos da OE da BEP: -----

Perfil do candidato	Fórmula de classificação final
Candidatos a que se referem a alínea a) do ponto 17.1.1. e alínea a) do ponto 17.1.2.	$CF=0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$
Candidatos a que se referem as alíneas b), c) e d) do Ponto 17.1.1	$CF=0,70 PC + 0,30 EPS$
Candidatos a que se referem a alínea a) do ponto 17.1.3	$CF=0,70 AC + 0,30 EPS$

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 nos pontos 15 e 16 da respetiva OE publicitada na BEP; -----
- 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 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, e Avaliação Psicológica igual ou superior a 12 valores, são convocados para a 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. -----

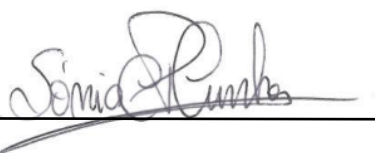
8. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

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. -----

O Júri

A Presidente



(Sónia Celeste Pereira da Cunha e Campos)

A 1.ª Vogal efetiva



(Joana Isabel Antunes Faria Anjos)

A 2.ª Vogal Efetivo



(Sara da Conceição do Carmo Rosado Basto)