

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de assistente técnico 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 23 de fevereiro de 2022, 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 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado na carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM), no Departamento de Gestão de Recursos Humanos, 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 do posto de trabalho a ocupar.
3. Em cumprimento do artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores (PRV) com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi efetuado o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou os postos de trabalho em causa, tendo a Direção- Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), declarado a existência de um trabalhador em situação de PRV que permitia satisfazer as características do posto de trabalho a preencher. No entanto após entrevista com o trabalhador e tendo o INEM, I. P., dirigido convite à ocupação do posto de trabalho o mesmo declinou a oferta.
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, e disponibilizado no portal do INEM, I.P. (www.inem.pt) o respetivo formulário eletrónico para apresentação de candidatura.
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, Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 30 de dezembro e Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

- 7. Local de trabalho:** As funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar serão exercidas no Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, 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 no posto de trabalho a ocupar correspondem ao grau 2 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 Departamento de Gestão Recursos Humanos, constantes no artigo 7.º dos Estatutos do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. aprovados pela Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio, que compreendem entre outras, as seguintes funções:
- Executar as demais tarefas executivas, determinadas por superior hierárquico, de grau médio de complexidade, designadamente, funções de secretaria, arquivo e expediente;
 - Manter devidamente organizados os processos individuais;
 - Dispor de competências de utilização das tecnologias digitais em áreas de software integradas no desenvolvimento da atividade inserida no correspondente conteúdo funcional, designadamente de processamento de texto e de folha de cálculo e demais aplicativos informáticos existentes no Departamento.
- 10. Posicionamento remuneratório:** 1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, com o montante pecuniário de € 709,46, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório ou, em caso de ser detentor da carreira/categoria de assistente técnico, 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 12º ano de escolaridade, de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11.1. 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 posto de trabalho previstos no mapa de pessoal do INEM, I.P., idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

Requisitos preferenciais:

- Conhecimentos avançados em aplicações Microsoft Office®

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 > Departamento de Gestão de Recursos Humanos - 1 Assistente Técnico.

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) 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;
 - iv. A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
 - v. 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;
 - vi. 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.
- d) Comprovativos/certificados de cursos de pós-graduação e/ou de especialização e de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, sendo estas últimas consideradas apenas as realizadas 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.

- e) Outros documentos relevantes para avaliação da candidatura.
14. A não apresentação dos documentos exigidos nas alíneas a), b) e c), do ponto 15 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:
- A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;
 - A impossibilidade de constituição de vínculo de emprego público, nos restantes casos.
15. **Métodos de seleção:** Será aplicado apenas um método de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, 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:

- 15.1 **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:
- Não sejam titulares da carreira/categoria de assistente técnico;
 - 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
 - Sejam titulares daquela categoria e tenham cumprido ou executado atribuições, competências ou atividades, caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, no último ano, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura.

A **Prova de Conhecimentos**, revestirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, com consulta, ou, dependendo das circunstâncias decorrentes da epidemiológica causada pela pandemia da doença 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, a que corresponde um total de 15 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 as áreas temáticas abaixo identificadas, tendo como base a legislação na sua redação atual:

Legislação:

- a) Orgânica do Ministério da Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei 124/2011 de 29 de novembro (disponível em www.inem.pt);
- b) Orgânica do INEM, I.P., aprovada pelo Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 fevereiro; (disponível em www.inem.pt);
- c) Estatutos do INEM, I.P., aprovado pela Portaria 158/2012, de 22 de maio (disponível em www.inem.pt);
- d) Deliberação n.º 1016/2019 de 12 de junho, do Conselho Diretivo do INEM, publicada do DR, 2.ª série, n.º 189 de 2 de outubro de 2019;
- e) Deliberação n.º 853/2012, de 12 de junho de 2012, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 125, de 29 de junho de 2012 – Cria as unidades orgânicas flexíveis do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.;
- f) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- g) O INEM (www.inem.pt);
- h) Missão, Visão e Valores do INEM, I.P (www.inem.pt);
- i) Organograma do INEM, I.P. (www.inem.pt);
- j) Serviços do INEM, I.P. (www.inem.pt);

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

Será aplicada aos candidatos/as integrados/as na carreira de assistente técnico que se encontrem a cumprir executar atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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/a candidato/a, de acordo com o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Assistente Técnico 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 a atividade caraterizadora 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):**

- ≥ 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 formula:

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

c) Formação Profissional (FP): que terá uma pontuação máxima de 20 valores. Neste item serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, devidamente comprovados por Diplomas/Certificados. São ainda consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente ou indiretamente relacionadas com as atividades do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovadas por Certificados e realizadas 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):**

- 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

- **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

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. 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:

$$FP = FPDR*90\% + FPIR*10\%.$$

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.

- Desempenho excelente- 20 valores
- Desempenho relevante – 16 valores
- Desempenho adequado – 14 valores
- Ausência não imputável ao candidato -10 valores
- Desempenho Inadequado – 8 valores
- 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 deliberou que o valor positivo a ser considerado será de 10 pontos, nos termos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria.

15.3 Método de seleção facultativo:

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.

A Entrevista terá uma ponderação de 30%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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.

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 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.

16 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

- 17 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.
- 18 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.
- 19 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.

20 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.

21 Júri do procedimento concursal:

Compete ao Júri:

- a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
- b) 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 –Teresa de Almeida Augusto, Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Maria de Lurdes Almeida Frias – Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos

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

Vogais suplentes:

1.º Vogal — Edi Vieira da Luz Gomes - Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

2.º Vogal – Anabela Silva - Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

22 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 sitio da internet do INEM, I.P.

23 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.