

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 geral de técnico superior para o Gabinete Jurídico.

ATA N.º 1

Aos 7 dias do mês de fevereiro de 2023, reuniu nas instalações do edifício-sede do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P. (INEM), sito na Rua Almirante Barroso, nº 36, Lisboa, e em formato digital, via Microsoft teams, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do INEM para o Gabinete Jurídico, estando presentes todos os membros que o compõem, designados por deliberação do Conselho Diretivo, de 19 de janeiro de 2023:

Presidente: Ana Maria Gomes – Coordenadora do Gabinete Jurídico;

Vogais Efetivos: Rita Isabel Coelho Pombeiro Monge - Técnica Superior do Gabinete Jurídico e

Edi Gomes – 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) e como método de seleção facultativo: a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;
- 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 disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

1. Métodos de seleção:

1.1 A Prova de Conhecimentos (PC) de natureza teórica e de realização individual, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta, sendo realizada presencialmente ou em suporte eletrónico e à distância, em ambiente controlado, com vigilância através de câmara do computador/webcam.

A **PC** é constituída por duas partes: uma primeira parte com 25 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que para cada pergunta só há uma alternativa de resposta correta que será avaliada com 0,6 valores e uma segunda parte constituída por 1 questão de resposta aberta, que tem uma pontuação de 5 valores. Na

segunda parte, das três opções disponíveis, o candidato deve escolher apenas uma. 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 PC tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e terá uma ponderação de 60%.

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, inclusive para consulta da bibliografia e legislação. É permitida a consulta de legislação em suporte papel, não anotada e sem comentários à margem. Não se aceitam folhas de rascunho. Só são avaliadas provas escritas a tinta azul ou preta. Nas questões de escolha múltipla, a resposta correta deve ser assinalada com um círculo em torno da designação da alínea escolhida. As respostas que não cumpram as regras enunciadas serão valoradas em 0 valores. Todas as respostas devem ser registadas no enunciado da prova.

As questões da **PC** incidem sobre os seguintes temas, legislação e bibliografia:

Legislação:

- a) Carteira de serviços do INEM, I.P. (disponível em www.inem.pt);
- b) Código de Ética do INEM, I.P. (disponível em www.inem.pt);
- c) Missão, visão e valores do INEM, I.P. (disponível em www.inem.pt);
- d) Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos (na sua versão atual);
- e) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo (na sua versão atual);
- f) Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro - Regime das Contra-ordenações (na sua versão atual);
- g) Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 de fevereiro - Aprova a orgânica do INEM, I.P.;
- h) Deliberação n.º 853/2012 - Criação das Unidades Flexíveis do INEM, I.P.;
- i) Despacho n.º 5561/2014 - Define os meios de emergência pré-hospitalares de suporte avançado e imediato de vida do INEM, I.P.;
- j) 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);
- k) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na sua versão atual);
- l) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Lei de Proteção de Dados Pessoais;
- m) Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio - Estatutos do INEM, I.P.;
- n) Portaria n.º 260/2014 de 15 de dezembro - Regulamento do Transporte de Doentes (na sua versão atual);

- o) 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) Dias, José Eduardo Figueiredo e Oliveira, Fernanda Paula (2010), Noções fundamentais de direito administrativo, 2ª Edição, Almedina;
- b) 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, 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.

Este método será aplicado aos candidatos que sejam titulares da carreira e categoria técnica superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências 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 disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tendo a sua classificação uma ponderação de 60%.

1.2.1. Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

- a) **Habilitação Académica (HA):** será ponderada a habilitação académica detida pelo candidato, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Técnico Superior, na área de Direito.

Habilitação Académica	
Habilitação Superior à exigida	20 valores
Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira	18 valores

- b) **Experiência Profissional (EP):** será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, direta 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): experiência diretamente relacionada com a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar	
≥ 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 final 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)** - serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, bem como ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, direta 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)	
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	10 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	10 valores

A participação em seminários ou conferências sem definição explícita da carga horária, será considerada como tendo uma duração de 3h30m, equivalente a meio-dia.

A classificação da Formação Profissional 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 considerada a avaliação relativa ao mais recente biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, atribuída nos termos da legislação do SIADAP. Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD):	
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

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 de 10 valores, a ser considerado nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

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 final da AC será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

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

1.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve ainda permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo

candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências descrito no aviso de abertura. A EAC terá uma ponderação de 40% na classificação final.

As competências definidas para avaliar a EAC para a categoria de Técnico Superior são as seguintes (5):

- **Orientação para Resultados:** Demonstra capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- **Planeamento e Organização:** Demonstra capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Análise da informação e sentido crítico:** Demonstra capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- **Conhecimentos Especializados e Experiência:** Demonstra um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.;
- **Relacionamento interpessoal e comunicação:** Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e gerando sinergias através da comunicação e participação ativa;

A EAC centra-se na análise da informação fornecida pelos candidatos com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise, baseando-se num guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O guião está associado a uma grelha de avaliação que traduz na presença ou ausência dos comportamentos em análise, em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

A EAC é valorada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8, e 4 valores.

A presença das cinco competências em análise será avaliada da seguinte forma:

Classificação		Percentagem
Elevado	20 valores	Apresenta 75% a 100% das competências
Bom	16 valores	Apresenta 60% a 70% das competências
Suficiente	12 valores	Apresenta 50% a 55% competências
Reduzido	8 valores	Apresenta 35% a 45% competências,
Insuficiente	4 valores	Apresenta 30% ou % inferior das competências

Duração aproximada da EAC: 30 a 40 minutos.

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:

$$CF = 0,60 PC + 0,40 EAC$$

OU

$$CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final que se encontra em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

4. Em caso de igualdade da classificação final serão usados os critérios de desempate constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.
5. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.
6. Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na PC ou na AC serão convocados para a realização da EAC, por notificação, por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EAC.
7. Os candidatos excluídos serão igualmente notificados por correio eletrónico, de acordo com os princípios previstos no artigo 14.º do Código do Procedimento Administrativo, para realização da audiência dos interessados.
8. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e 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

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo

Ana Maria Gomes

Rita Isabel Monge



Edi Gomes