

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira geral de técnico superior para o Gabinete da Qualidade.

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, ou por via eletrónica, através da plataforma digital Microsoft Teams, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, previsto e não ocupado na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do INEM, no Gabinete da Qualidade, estando presentes todos os membros que o compõem, designados por deliberação do Conselho Diretivo, de 20 de janeiro de 2023:

Presidente: Maria Filipa Ferreira Colaço Sabino – Coordenadora do Gabinete da Qualidade,

Vogais Efetivos: Marta Joana Mota Guedes de Moura Moreira – Técnica Superior do Gabinete da Qualidade e Maria Alexandra 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 método de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do art. 18º 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 n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

1. Métodos de seleção:

1.1 A Prova de Conhecimentos, revestirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sendo realizada presencialmente, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não seja anotada ou comentada.

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, inclusive para efeitos de consulta da bibliografia e legislação.

A PC é constituída por **30 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 0,5 valores a que corresponde um total de 15 valores, e **duas questões de resposta aberta**, valoradas em 2,5 valores cada. A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com “0” valores.

As referidas 30 questões de escolha múltipla estão distribuídas por 2 módulos de perguntas, a saber:

- **1 (um) Módulo comum** a todos os candidatos constituído, por 10 perguntas de escolha múltipla, **mais**
- **1 (um) dos seguintes módulos a selecionar** de acordo com a(s) referência(s) da candidatura:
 - **Módulo A** composto com 20 perguntas referentes a conhecimentos específicos no âmbito das matérias da Ref.ª A,
 - **Módulo B** composto com 20 perguntas referentes a conhecimentos específicos no âmbito das matérias da Ref.ª B,
 - **Módulo C** composto com 20 perguntas referentes a conhecimentos específicos no âmbito das matérias da Ref.ª A e B, e
- **2 (duas) perguntas de resposta aberta.**

(Ex: 1 módulo comum + 1 módulo a selecionar + 2 perguntas de resposta aberta)

A PC tem uma duração de 90 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% na classificação final.

As questões da PC incidem sobre os seguintes temas: legislação e bibliografia de acordo com a(s) referência(s) da candidatura:

Módulo Comum a todos os candidatos:

- a) Estatutos do INEM, I.P., aprovado pela Portaria 158/2012, de 22 de maio (disponível em www.inem.pt);
- b) Informação disponível no Portal\separador > INEM;
- c) Informação disponível no Portal\separador Institucional > Qualidade;
- d) Orgânica do INEM, I.P., aprovada pelo Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 fevereiro; (disponível em www.inem.pt);
- e) Orgânica do Ministério da Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei 124/2011 de 29 de novembro, (disponível em www.inem.pt).

Módulo A - a ser respondida por candidatos que assinalam a Ref.ª A

- a) Estatutos do INEM, I.P., aprovado pela Portaria 158/2012, de 22 de maio (disponível em www.inem.pt);
- b) Abel Pinto, ISO 9001:2015-Gestão da Qualidade Guia Prático;
- c) Informação disponível no Portal\separador Institucional > Qualidade;
- d) Informação disponível no Portal\separador > INEM;
- e) NP EN ISO 19011:2019, Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão;
- f) NP EN ISO 9001:2008, Sistemas de gestão da qualidade – requisitos;
- g) NP EN ISO 9001:2015, Sistemas de gestão da qualidade – requisitos;
- h) o Anexo SL do Suplemento ISO Consolidado às Diretivas ISO/IEC;
- i) Plano Estratégico INEM 2020-2022
- j) Portaria n.º 145/2017, de 26 de abril, alterada pela Portaria n.º 28/2019, de 18 de janeiro, que define as regras aplicáveis ao transporte rodoviário, ferroviário, fluvial, marítimo e aéreo de resíduos em território nacional e cria

as guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR), a emitir no Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER).

Módulo B - a ser respondida por candidatos que assinalam a Refª B

- a) Estatutos do INEM, I.P., aprovado pela Portaria 158/2012, de 22 de maio (disponível em www.inem.pt);
- b) NP EN ISO 9001:2015, Sistemas de gestão da qualidade – requisitos;
- c) Informação disponível no Portal\separador > INEM;
- d) Informação disponível no Portal\separador > Serviços;
- e) Normas ISO Informação disponível no Portal\Institucional/Qualidade;
- f) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho consulta, informação e formação dos trabalhadores;
- g) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, designadamente, o CAPÍTULO “I”, Subsecção II, o CAPÍTULO “IV” prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado por DL n.º 224/2015, de 09/10, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios;
- i) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, designadamente, o CAPÍTULO “IV” prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO;
- k) Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE);
- l) NP ISO 45001:2019, Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho - Requisitos e orientação para a sua utilização;
- m) Constituição portuguesa de 1976.

Módulo C - a ser respondida por candidatos que assinalam a Refª A e Refª B

- a) NP EN ISO 9001:2015, Sistemas de gestão da qualidade – requisitos;
- b) Informação disponível no Portal\separador > INEM;
- c) Estatutos do INEM, I.P., aprovado pela Portaria 158/2012, de 22 de maio (disponível em www.inem.pt);
- d) Abel Pinto, ISO 9001:2015-Gestão da Qualidade Guia Prático;
- e) Portaria n.º 145/2017, de 26 de abril, alterada pela Portaria n.º 28/2019, de 18 de janeiro, que define as regras aplicáveis ao transporte rodoviário, ferroviário, fluvial, marítimo e aéreo de resíduos em território nacional e cria as guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR), a emitir no Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER);
- f) Normas ISO Informação disponível no Portal\Institucional/Qualidade;
- g) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO;
- h) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, designadamente, o CAPÍTULO “IV” prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado por DL n.º 224/2015, de 09/10, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios;
- j) Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE);
- k) NP ISO 45001:2019, Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho - Requisitos e orientação para a sua utilização;

- l) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho consulta, informação e formação dos trabalhadores;
- m) Constituição portuguesa de 1976.

1.2. A Avaliação curricular, 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 nº 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: será ponderada a habilitação detida pelo candidato, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Técnico Superior: licenciatura:

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 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 conforme referência:

Experiência profissional diretamente relacionada (EPDR): experiência diretamente relacionada com a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar:	
Deter experiência profissional numa das áreas identificadas (Ref.º A e/ou Ref.º B)	+ 2 valores
> 5 anos	18 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 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 (subfactores):

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 3h30, equivalente a meio-dia.

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 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.

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:

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

1.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter, 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 Entrevista de Avaliação de Competências 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 **avaliação das competências** 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 individual que traduz na presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de avaliação de competências 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, 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 Entrevista de avaliação de competências: entre 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 no anexo III 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, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.
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, nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EAC.
7. Os candidatos excluídos serão igualmente notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, através 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



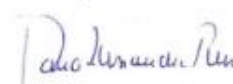
Maria Filipa Ferreira Colaço Sabino

Vogal Efetivo



Marta Joana Moura Moreira

Vogal Efetivo



Maria Alexandra Peres