

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202301/0709

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Pendente

Nível Orgânico: Ministério da Saúde

Orgão / Serviço: Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: 861,23

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As funções a desempenhar correspondem ao grau de complexidade 2 cuja caracterização se encontra prevista no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, enquadradas no âmbito das matérias da competência do Gabinete de Gestão de Instalações, constantes na Deliberação n.º 1016/2019 de 11 de setembro, do Conselho Diretivo do INEM, publicada do DR, 2.ª série, n.º 189 de 2 de outubro de 2019, que compreendem entre outras, as seguintes funções: Assegurar o exercício das atividades de apoio e colaboração em matérias específicas da gestão de instalações e equipamentos.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.	1	Rua Almirante Barroso, n.º 36	Lisboa	1000013 LISBOA	Lisboa	Lisboa

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: formulário eletrónico, de uso obrigatório, disponível em www.inem.pt \Recrutamento

Contacto: recrutamento.dgrh@inem.pt

Data Publicitação: 2023-02-08

Data Limite: 2023-02-21

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) nº 2587/2023, publicado no Diário da República, 2ª série de 7 de fevereiro

Texto Publicado em Jornal Oficial: 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 art. 7º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que por Deliberação do Conselho Diretivo do INEM, I.P., de 25 de janeiro de 2023, 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 Gabinete de Gestão de Instalações na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. ----- 2. Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo período de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, quando o número de candidatos aprovados for superior ao dos postos de trabalho a ocupar. ----- 3. De acordo com o n.º 5 do art. 5º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro foi efetuada consulta à Entidade do Recrutamento Centralizado (ERC) quanto à existência de candidatas em reserva centralizada com o perfil profissional adequado, que informou: "que, não tendo sido ainda realizado qualquer procedimento concursal centralizado ao abrigo do referido diploma, não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado". ----- 4. De igual modo, de acordo com o artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi executado, junto da DGAEP, o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para aquele posto de trabalho, tendo sido informado "que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil identificado por esse organismo". ----- 5. 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 de forma integral, no sítio da internet do INEM (www.inem.pt) no qual fica disponível o formulário eletrónico de uso obrigatório para submissão da candidatura. ----- 6. 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.-- ----- 7. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro; Lei n.º 25/2017, de 30 de maio; Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio; Código do Procedimento Administrativo, Lei do Orçamento do Estado. ----- 8. Local de trabalho: As funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar serão exercidas no Gabinete de Gestão de Instalações, nas instalações sitas na Rua Almirante Barroso, n.º 36, 1000-013 Lisboa. ----- 9. 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. ----- 10. Caracterização do posto de trabalho: As funções a desempenhar correspondem ao grau de complexidade 2 cuja caracterização se encontra prevista no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP,

enquadradas no âmbito das matérias da competência do Gabinete de Gestão de Instalações, constantes na Deliberação n.º 1016/2019 de 11 de setembro, do Conselho Diretivo do INEM, publicada do DR, 2.ª série, n.º 189 de 2 de outubro de 2019, que compreendem entre outras, as seguintes funções: Assegurar o exercício das atividades de apoio e colaboração em matérias específicas da gestão de instalações e equipamentos. ----- 11. Posicionamento remuneratório: 1.ª posição remuneratória, nível 7 da tabela remuneratória única, com o montante pecuniário de € 861,23, 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. ----- 12. 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) Ter já constituída uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; c) Ser titular de 12º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, 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. ----- 13. Nos termos da alínea k) do n.º 3 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. ----- 14. 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 de Gestão de Instalações - 1 Assistente Técnico](http://www.INEM.pt/separador). As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos digitalizados, a submeter na plataforma eletrónica de candidaturas: a) Curriculum Vitae atualizado, 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; 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 trabalhador ou, estando o trabalhador em situação de requalificação, ao que por último ocupou; vi. A avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, não superior a 3 anos/biénios 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 20.º da Portaria. e) Outros documentos relevantes para avaliação da candidatura. ----- A não apresentação dos documentos exigidos nas alíneas a), b) e d), do presente ponto, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, determina: i. A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão; ii. A impossibilidade de constituição de vínculo de emprego público, nos restantes casos. ----- 15. Métodos de seleção: Serão aplicados apenas dois métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º

5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o nº1 do art. 17º da Portaria.

----- 15.1. A 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 candidatos que: a) Não sejam titulares da carreira/categoria de assistente técnico; 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, conforme nº 3, do art. 36º da LTFP. A Prova de Conhecimentos, revestirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, com consulta. 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 caráter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. ----- A legislação necessária à preparação da prova de avaliação de conhecimentos teóricos incide nas áreas temáticas abaixo identificadas, tendo como base a sua redação atual: a) Decreto-Lei 124/2011 - Diário da República 1ª Série, n.º 249, de 29-11-2011 – Aprova a Orgânica do Ministério da Saúde; b) Decreto-Lei n.º 34/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 32, de 14-02-2012 – Aprova a Orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.; c) Portaria n.º 158/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 99, de 22-05-2012 – Aprova os Estatutos do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.; d) Deliberação n.º 853/2012 – Diário da República 2ª série, n.º 125, de 29-6-2012 – Criação das unidades orgânicas flexíveis do INEM, I. P.; e) Deliberação n.º 1016/2019 de 11 de setembro, do Conselho Diretivo do INEM, publicada do DR, 2.ª série, n.º 189 de 2-10-2019; f) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. 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). ----- Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, para consulta da legislação.

----- 15.2. 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 de assistente técnico 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 nº 3 do artigo 36.º da LTFP e terá uma ponderação de 60% na classificação final. 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 assistente técnico, 12º ano ou curso equiparado: I. Habilitação Superior à exigida nas áreas requeridas – 20 valores; II. Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira nas áreas requeridas– 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 - Experiência profissional diretamente relacionada (EPDR): experiência diretamente relacionada com a atividade caracterizadora do posto de trabalho. i. >= 15 anos – 20 valores; ii. >= 5 anos e < 15 anos – 17 valores; iii. >= 1 e < 5 anos – 16 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. >= 15 anos – 20 valores; ii. >= 5 anos e < 15 anos – 18 valores; iii. >= 1 e 5 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) - 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 (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 – 10 valor. - 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; v. Sem formação ou ações de formação – 10 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. 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 último período 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. 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 – 2 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 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: $AC = (HA + EP+ FP+ AD) / 4$ ----- 15.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações, 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 ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competência descrito no aviso de abertura. A EAC terá uma ponderação de 40% na classificação final. Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: entre 30 a 40 minutos. As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências para a categoria de assistente técnico são as seguintes: - Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas; - Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades; - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível; - Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. A entrevista de avaliação de 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: Elevado 20 valores Apresenta 75% a 100% das competências Classificação: Bom-16 valores- Apresenta 60% a 70% das competências Classificação: Suficiente-12 valores- Apresenta 50% a 55% das competências Classificação: Reduzido-8 valores- Apresenta 35% a 45% das competências Classificação: Insuficiente-4 valores- Apresenta 30% ou % inferior das competências ----- 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: $CF = 0,60 PC + 0,40 EAC$ 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 ----- 17. 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 artigo 21.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 de avaliação de competências, por notificação, através das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, através da plataforma eletrónica ou correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EAC. ----- 19. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.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) Assegurar a tramitação do procedimento concursal desde a sua designação até à elaboração da lista de ordenação final; 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 – Paulo Jorge Monteiro Évora – Coordenador do Gabinete de Gestão de Instalações. Vogais efetivos: 1.º Vogal – Carlos Miguel Soares Pereira - Assistente técnico do Gabinete de Gestão de Instalações. 2.º Vogal – Edi Vieira Gomes – Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos. Vogais suplentes: 1.º Vogal – Maria Alexandra Peres – Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos. 2.º Vogal – Cláudia Martins Correia - Assistente técnica 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, serão publicitados no sítio da internet do INEM, I.P. ----- 23. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível nas 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.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		