

**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 assistente técnico e categoria de coordenador técnico**

---

## **ATA N.º 1**

Aos 10 dias do mês de abril de 2024, reuniu por via eletrónica, através da plataforma digital Microsoft Teams, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado na carreira de assistente técnico e categoria de coordenador técnico, do mapa de pessoal do INEM para o Delegação Regional do Norte, estando presentes todos os membros que o compõem, designados por deliberação do Conselho Diretivo, de 4 de março de 2024, constituído pelos seguintes elementos:

---

### **JÚRI**

**Presidente:** António José Táboas Lages Amorim — responsável da Delegação Regional do Norte

**1.ª Vogal Efetiva:** Maria Teresa Luna Caldeira Schiappa Campos – Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão

**2.ª Vogal Efetivo:** Maria Alexandra Marinho Sérgio Peres – Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

---

### **ORDEM DE TRABALHOS**

1. Os métodos de seleção
2. A ponderação dos métodos de seleção
3. A avaliação curricular
4. A Prova de Conhecimentos
5. A Entrevista de Avaliação de Competências
6. O sistema de classificação final

---

### **PONTO 1. MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos que estejam a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho, são os previstos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a saber:

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos que não estejam a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho ou que estando, afastem, por escrito, o método de seleção avaliação curricular, são os previstos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a saber:

- a) Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Entrevista de avaliação de Competências (EAC)

fel  
D  
me



## PONTO 2. PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Ponderação de 60% - Avaliação Curricular (AC)

Ponderação de 40% - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

ou

Ponderação de 60% - Prova de Conhecimentos (PC)

Ponderação de 40% - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

## PONTO 3. Parâmetros da Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC), com o objetivo previsto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, pondera os elementos relativos à Habilitação Académica (HA); à Experiência Profissional (EP); à Formação Profissional (FP); e à Avaliação do Desempenho (AD).

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

| Habilitação Académica  | Pontuação  |
|--|------------|
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º anos de escolaridade ou curso equiparado) | 20 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) * | Pontuação  |
|---|------------|
| ≥ 6 anos  | 20 valores |
| ≥ 4 anos e < 6 anos                                       | 18 valores |
| ≥ 2 e < 4 anos  | 16 valores |
| ≥ 1 ano < 2   | 12 valores |
| Até 1 ano   | 10 valores |

\*experiência diretamente relacionada com a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar.

| Experiência profissional em outras funções (EPOF) ** | Pontuação  |
|--|------------|
| ≥ 6 anos   | 20 valores |
| ≥ 4 anos e < 6 anos                                  | 18 valores |
| ≥ 2 e < 4 anos                                       | 16 valores |
| ≥ 1 ano < 2  | 12 valores |
| Até 1 ano  | 10 valores |

\*\*experiência não referida em EPDR e que se relacionem indiretamente com a atividade do posto trabalho a ocupar.



Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, 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.

Para efeitos de classificação deste parâmetro, 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.

#### FÓRMULA DE CÁLCULO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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

Em que:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

---

#### PONTO 4. Prova de Conhecimentos (PC)

---

A **Prova de conhecimentos (PC)**, de natureza teórica e de realização individual, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação indicada no aviso, e será constituída por:

- **20 questões de escolha múltipla**, sendo cada resposta certa valorada em 1 valor a que corresponde um total de 15 valores, e
- **1 questão de resposta aberta**, sendo a resposta valorada em 5 valores. Aqui o candidato deve escolher 1 questão entre duas opções disponíveis.

A ausência de resposta ou resposta errada será valorada com 0 valores.

A PC terá 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 prova 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%.

Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, para consulta da legislação indicada. 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 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 especialização, bem como ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, ações de formação profissional, direta e indiretamente relacionadas com a atividade do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada por Diplomas/Certificado sendo contabilizados da seguinte forma (subfatores):

| <b>Formação Profissional diretamente relacionada (FPDR)</b>     | <b>Pontuação</b> |
|---|------------------|
| Cursos/Ações de formação profissional $\geq 150$ horas          | 20 valores       |
| Cursos/Ações de formação profissional $\geq 75$ e $< 150$ horas | 18 valores       |
| Cursos/Ações de formação profissional $\geq 50$ e $< 75$ horas  | 14 valores       |
| Cursos/Ações de formação profissional $< 50$ horas              | 12 valores       |
| Sem formação ou ações de formação                               | 0 valores        |

| <b>Formação Profissional indiretamente relacionada (FPIR):</b>  | <b>Pontuação</b> |
|---|------------------|
| Cursos/Ações de formação profissional $\geq 150$ horas          | 20 valores       |
| Cursos/Ações de formação profissional $\geq 75$ e $< 150$ horas | 18 valores       |
| Cursos/Ações de formação profissional $\geq 50$ e $< 75$ horas  | 14 valores       |
| Cursos/Ações de formação profissional $< 50$ horas              | 12 valores       |
| Sem formação ou ações de formação                               | 0 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 (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 dada Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP). Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores.

| <b>Avaliação de Desempenho (AD):</b> | <b>Pontuação</b> |
|--------------------------------------|------------------|
| Desempenho excelente                 | 20 valores       |
| Desempenho relevante                 | 18 valores       |
| Desempenho adequado                  | 14 valores       |
| Desempenho Inadequado                | 0 valores        |



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.

### LEGISLAÇÃO APLICÁVEL À PROVA DE CONHECIMENTOS

#### Legislação:

- a) Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro - Lei Orgânica do Ministério da Saúde;
- b) Decreto-Lei n.º 34/2012, de 14 de fevereiro - Aprova a orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.;
- c) Decreto-Lei n.º 19/2023, de 22 de março – aprova a alteração à orgânica do INEM com a criação da DRA;
- d) Portaria n.º 139/2024/1, de 4 de abril - Estatutos do INEM, I.P.;
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- f) Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 28 de setembro;
- g) Decreto-lei n.º 19/2016, de 15 de abril - Regime da carreira especial de técnico de emergência pré-hospitalar.
- h) O INEM, I.P., em <https://www.inem.pt/>:  
separador INEM > código-de-ética-dos-profissionais-do-INEM

---

### PONTO 5. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O Júri deliberou que a **Entrevista de Avaliação de Competências** incidirá sobre a lista de competências previstas para a carreira assistente técnico e categoria de coordenador técnico, constantes do anexo VI da Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro, sendo extraídas do mesmo as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

- a) Realização e orientação para resultados (ROR)
- b) Organização e método de trabalho (OMT)
- c) Coordenação (CO.)
- d) Adaptação e melhoria contínua (IA)
- e) Comunicação (C)
- f) Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE)



A avaliação atribuída em cada uma das competências, não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:

- Excelente - 20 valores
- Muito bom - 18 valores
- Satisfaz bastante – 16 valores
- Satisfaz -14 valores
- Suficiente - 10 valores
- insuficiente - 8 valores
- Reduzido - 0 valores

Os níveis de classificação estão definidos da seguinte forma:

Excelente (20 valores): Excede claramente o modelo de comportamentos definido para a competência, destacando-se por um desempenho especialmente relevante, contribuindo significativamente para a melhoria do serviço.

Muito Bom (18 valores): Supera o modelo de comportamentos definido para a competência, revelando grande capacidade de desempenho e uma atuação ativa, contribuindo para a qualidade do serviço.

Bom (16 valores): Enquadra-se no modelo de comportamentos definido como “adequados” para a competência, revelando boa capacidade de desempenho e atuando de forma positiva, contribuindo para o bom funcionamento do serviço

Satisfaz bastante (14 valores): Enquadra-se no modelo de comportamentos definido “razoáveis” para a competência, revelando capacidade de desempenho e atuando de forma positiva, contribuindo para o bom funcionamento do serviço

Satisfaz (12 valores): Enquadra-se no modelo de comportamentos definido como “mínimos” para a competência, demonstrado alguma capacidade de desempenho e atuando de forma positiva, contribuindo para o regular funcionamento do serviço.

Suficiente (10 valores): Enquadra-se no modelo de comportamentos abaixo do ideal definido para a competência, revelando algumas dificuldades de desempenho.

Insuficiente (8 valores): Está claramente abaixo do modelo de comportamentos definido para a competência, evidenciando deficiências de desempenho e revelando comportamentos desadequados a função.

reduzido (0 valores): Está claramente abaixo do modelo de comportamentos definido para a competência, evidenciando deficiências de desempenho e revelando comportamentos desadequados a função.

### FÓRMULA DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

$$EAC = (ROR + OMT + CO + IA + C + CEE) / 6$$

### PONTO 6. CLASSIFICAÇÃO FINAL

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:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 0,60) + (EAC * 0,40)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

### CRITÉRIOS DE DESEMPATE

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada da seguinte forma:

- a) Média final mais elevada obtida na entrevista de avaliação de competências.
- b) Persistindo o empate, grau mais elevado de habilitação académica.

### MOTIVOS DE EXCLUSÃO

- a) Os candidatos que obtenham na **Avaliação Curricular (AC)** ou na **Prova de Conhecimentos (PC)** classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação complementar **Entrevista de Avaliação de Competências**.
- b) Os candidatos que prestem falsas declarações.
- c) Os candidatos que, sem justificação ou por motivo não atendível, não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para cuja realização tenham sido notificados.
- d) Os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão constantes da Oferta de Emprego publicada na Bolsa de Emprego Público, bem como os que não apresentem os documentos requeridos no aludido aviso, cuja inexistência impossibilite ao Júri a verificação inequívoca dos requisitos de admissão e a avaliação curricular.
- e) Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que contemplados nos diplomas legais que regulam o procedimento concursal em apreço.



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.

---

#### AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS

---

Em cada fase do procedimento há lugar a audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

---

#### PUBLICITAÇÃO

---

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na sua página eletrónica em:

<https://www.inem.pt/category/institucional/recrutamento/>

---

#### ENCERAMENTO

---

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.

---


#### JURÍ

---

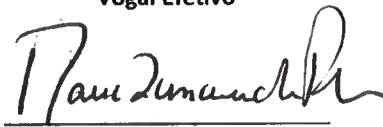
Presidente

  
António José Táboas Lages Amorim

Vogal Efetivo

  
Maria Teresa Schiappa

Vogal Efetivo

  
Maria Alexandra Peres