



Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Museu da Saúde, do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge IP (INSA), na carreira e categoria de técnico superior.

- ATA Número UM -

Ao décimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas dezasseis horas, reuniu no Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do INSA, designado por despacho de 12 de dezembro de 2019 do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP, (INSA) Dr. Fernando de Almeida.

Estiveram presentes, na qualidade de Presidente do Júri, a Coordenadora do Museu da Saúde Prof^a. Doutora Helena Rebelo de Andrade, Investigadora do Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, a Dra. Joana Filipa Cabral Oliveira e a Dra. Maria Laurentina Pereira dos Santos, ambas Técnicas Superiores, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, respetiva grelha classificativa, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final, que servirão de suporte ao aviso para publicação do procedimento concursal, para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o nº 1 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

O referido aviso irá ser posteriormente publicado no portal do INSA (<http://www.insa.pt>) e afixado no placard da Direção de Gestão de Recursos Humanos.

Identificação e caracterização do posto de trabalho: as funções a desempenhar enquadram-se no âmbito das competências inerentes ao Museu da Saúde, conforme previsto no artigo 50º do Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto, nomeadamente: trabalho de museologia aplicada a coleções e acervos da saúde incluindo o inventário e a construção de narrativas e preparação de exposições; preparação de publicações na área da museologia; visitas guiadas a exposições e





preparação e acompanhamento de atividades para vários públicos; preparação de candidaturas a financiamento.

Posicionamento remuneratório: no presente procedimento concursal não há lugar à aplicação do disposto no artigo 21º da Lei que aprova o Orçamento do Estado para 2019, pelo que aos candidatos que se encontrem na categoria correspondente ao posto de trabalho publicitado não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida. Aos candidatos que não se encontrem integrados na carreira de técnico superior, a remuneração base proposta é de 1.201,48€, correspondente à 1ª posição, nível 15 da tabela remuneratória única.

Serão requisitos de admissão obrigatórios: a) ser detentor de vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido ou encontrar-se em situação de valorização profissional e possuir os requisitos enunciados no artigo 17º da LTFP; b) ser detentor de licenciatura em história ou história da arte, a que corresponde o grau de complexidade funcional 3, de acordo com o previsto no artigo 86.º da LTFP. Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Outros requisitos a considerar: a) experiência relevante e comprovada, de pelo menos 4 anos, em trabalho de museologia; b) experiência relevante e comprovada em inventário de bens patrimoniais; c) pelo menos 2 publicações na área da museologia; d) excelentes conhecimentos da língua Inglesa (escritos e orais).

Não poderão ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

A candidatura deverá ser apresentada através do preenchimento obrigatório do formulário de candidatura, disponível na página eletrónica do INSA, em www.insa.min-saude.pt na funcionalidade "Institucional - instrumentos de gestão - recrutamento - procedimentos concursais".

O candidato deve identificar, inequivocamente, no formulário de candidatura o posto de trabalho pretendido com indicação da carreira, categoria e atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Só é admissível a apresentação de candidatura em suporte de papel. A entrega da candidatura poderá ser efetuada: pessoalmente no serviço de expediente do INSA, sito na Avenida Padre Cruz, Lisboa, com indicação exterior de Procedimento concursal - Aviso nº ----, de ----", no período compreendido entre as 09H30 e as 16H30; ou, através de correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, para o Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, Avenida Padre Cruz, 1649-016 Lisboa, situação em que se atenderá à data do respetivo registo, endereçado à Direção de Gestão de Recursos Humanos, com indicação exterior de "Procedimento concursal - Aviso nº ----, de ----".



A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, onde deve estar indicada a média final obtida;
- c) Fotocópias dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, quando existam;
- d) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, atualizada, da qual conste a modalidade de vínculo jurídico de emprego público que detém, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas;
- e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, informação do vencimento auferido à data da candidatura (posição remuneratória, nível remuneratório, remuneração base), bem como a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 4 anos, nos termos da alínea d) do nº 4 do artigo 11º da citada Portaria;
- f) Declaração de consentimento do tratamento de dados pessoais, disponível na página eletrónica www.insa.min-saude.pt na funcionalidade “Institucional - instrumentos de gestão - recrutamento - procedimentos concursais”;
- g) Declaração de consentimento para que as notificações no âmbito do presente procedimento possam ser efetuadas por correio eletrónico, conforme disposto no artigo 63º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, disponível na página eletrónica www.insa.min-saude.pt na funcionalidade “Institucional - instrumentos de gestão - recrutamento - procedimentos concursais”.

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, referidos no artigo 36º da LTFP e um método facultativo:

- Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), e como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);
- Apenas aos candidatos que reunirem as condições referidas no nº 2 do artigo 36º do mesmo diploma legal, ser-lhes-á aplicado, caso não tenham exercido a opção pelo afastamento dos métodos legalmente previstos, a Avaliação Curricular (AC), e como método facultativo ou complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Aos candidatos não eliminados em qualquer dos métodos de seleção anteriores, a classificação final será complementada com a “Entrevista Profissional de Seleção” (EPS), como método de seleção facultativo. Sendo a EPS de carácter eliminatório caso a classificação nela obtida seja inferior a 9,5 valores.





O júri definiu que os parâmetros e as ponderações a utilizar em cada um dos métodos de seleção são os seguintes:

1. A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções, tem uma ponderação de 70% na nota final e revestirá a forma escrita, sem consulta, sendo que:

a) A prova terá uma duração de 60 minutos e será constituída por 20 questões de escolha múltipla, com 4 respostas possíveis, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo que cada questão é valorada com 1 valor.

b) A prova irá incidir sobre as seguintes temáticas:

- Regulamento de Organização e Funcionamento do INSA;
- Conhecimentos de cultura geral ao nível da habilitação exigida;
- Visão, missão e objetivos do Museu da Saúde;
- Preservação e inventário de bens culturais patrimoniais;
- História da Medicina em Portugal.

Legislação (vigente à data de publicação do presente Aviso) e bibliografia aconselhada:

- Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto, acessível no sítio:
<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>
- Portaria nº 162/2012 de 22 de maio, acessível no sítio:
<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>
- Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto (Lei Quadro dos Museus Portugueses)
- Decreto-Lei n.º 47/2004
- “O Museu da Saúde em Portugal: um espaço físico, um espaço virtual”, História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, 22 (2015), 1749- 1763, acessível no sítio:
<http://www.scielo.br/pdf/hcsm/v22s0/0104-5970-hcsm-22-s1-1749.pdf>
- Manual do Inventário do Património Museológico da Saúde: Guia Prático, acessível no sítio:
<http://www.insa.min-saude.pt/category/museu-da-saude/inventario-online/>
- Catálogo da exposição “800 anos de saúde em Portugal”
- Catálogo da exposição “Malária em Portugal: Memórias de uma Luta no Vale do Rio Sado”
- “História da Medicina em Portugal”, Manuel Valente Alves, Porto Editora.

2. A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, tem uma ponderação de 70%, na nota final sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:





Handwritten initials and a signature in blue ink.

$$AC = (HAB + EXP + FP + AD) / 4$$

na qual:

AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitação Académica

EXP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

a) No parâmetro HAB será ponderado o grau académico, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, detido:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento	20 valores
Mestrado Pré-Bolonha	19 valores
Mestrado Integrado Pós-Bolonha	17 valores
Licenciatura Pré-Bolonha	17 valores
Licenciatura Pós-Bolonha	10 valores

b) No parâmetro EXP será ponderada a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EXP = (EXP Geral + EXP Específica + OCAS) / 3$$

na qual:

EXP = Experiência

OCAS = Outras capacitações adequadas

Handwritten signature in blue ink.



A Experiência Geral detida pelos candidatos será valorada da seguinte forma:

Anos de serviço na carreira de Técnico Superior	Pontuação
> 5 anos	20 valores
> 2 e ≤ 5 anos	19 valores
≤ 2 anos	18 valores
Sem experiência	0 valores

A Experiência Específica detida pelos candidatos será valorada da seguinte forma:

Anos de serviço em funções de Museologia	Pontuação
> 10 anos	20 valores
> 7 e ≤ 10 anos	18 valores
> 4 e ≤ 7 anos	16 valores
≤ 4 anos	14 valores
Sem experiência	0 valores

As

Outras Capacitações Adequadas detidas pelos candidatos serão valoradas da seguinte forma:

$$OCAS = (CR + IM + FOT + CC) / 4$$

	Pontuação	
	Sim	Não
CR - Conhecimentos de técnicas de Conservação e Restauro	20 valores	0 valores
IM - Conhecimentos dos programas Inarte e/ou Matriz	20 valores	0 valores
FOT - Conhecimentos de fotografia	20 valores	0 valores
CC - Conhecimentos de coleções científicas	20 valores	0 valores



- c) No parâmetro FP serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para as quais está aberto o presente procedimento concursal, e que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado.

A FP detida pelos candidatos será valorada da seguinte forma, não podendo em todo o caso exceder 20 valores:

Frequência de ações de formação profissional	Pontuação
> 72 horas	16 valores
> 35 e ≤ 72 horas	14 valores
≥ 1 e ≤ 35 horas	12 valores
Sem frequência	0 valores

Se o candidato detiver formação específica no âmbito dos Museus com carga inferior a 20 horas serão acrescidos dois valores à nota a atribuir de acordo com a escala estabelecida, se detiver formação nesse âmbito igual ou superior a 20 horas serão acrescidos quatro valores.

Caso a carga horária da ação de formação não venha explicitamente indicada no respetivo certificado, será considerado que um dia de formação equivale a 7h.

- d) No parâmetro AD será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos. A nota quantitativa da AD, em cada ano do período considerado, é convertida numa escala de 0 a 20 valores, multiplicando-se a nota quantitativa detida por quatro, sendo que, quando exista mais do que um ano de avaliação SIADAP, a classificação da AD resultará da média aritmética simples dos valores convertidos para cada um dos anos considerados.

Da seguinte forma:

$$AD = AD \text{ SIADAP} \times 4$$

Caso o candidato não apresente qualquer avaliação no SIADAP, ou a não tenha obtido nos últimos 3 anos, por motivo que não lhe seja imputável ser-lhe-á atribuída AD = 10.



3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, tem uma ponderação de 30%, na nota final.

- a) A experiência profissional será avaliada através dos sub-parâmetros “Análise e sentido crítico”(ASC) e “Planeamento e Orientação para Resultados” (POR).

A ASC 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.

O POR visa avaliar a capacidade, evidenciada ao longo do percurso académico/profissional, para definir objetivos e prazos realistas, implementar correções e ajustamentos necessários, persistir na prossecução das metas e encontrar estratégias de resolução de dificuldades.

- b) Como parâmetros comportamentais serão considerados o “Relacionamento e comunicação” (RC) e o “Interesse e Motivação” (IM), entendidos nas seguintes aceções:

O RC visa avaliar a facilidade relacional, capacidade para trabalhar em grupo e o estilo comunicacional, atendendo à fluência e ritmo do discurso oral, o nível de organização interna da respetiva estrutura, e a adequação e diversidade do vocabulário.

O IM visa aferir o interesse e motivação do candidato pelo desempenho das atividades e a motivação para a ocupação do posto de trabalho em concurso.

O resultado final da ESP corresponderá à média aritmética simples da classificação dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (ASC+POR+RC+IM)/4$$

na qual:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

ASC = Análise da informação e Sentido Crítico

POR = Planeamento e Orientação para Resultados

RC = Relacionamento e Comunicação

IM = Interesse e Motivação



Handwritten signature or initials in blue ink.

O Júri deliberou estabelecer, para cada critério, os níveis de apreciação, sua definição e escalas de valoração que a seguir se apresentam:

Análise e sentido crítico (ASC)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura.
<i>Bom</i> 16 valores	Abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Suficiente 12 valores	Abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Reduzido 8 valores	Abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

Planeamento e Orientação para Resultados (POR)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Definição bastante rigorosa e ajustada de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos e implementação das correções e ajustamentos necessários, e persistência sistemática face a obstáculos alcançando os resultados pretendidos

Handwritten signature or initials in blue ink.



Handwritten signature or initials in blue ink.

Bom <i>16 valores</i>	Definição rigorosa de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos, identificação das necessidades de ajustamentos mas não implementados, e persistência face a obstáculos alcançando a maioria dos resultados pretendidos.
Suficiente <i>12 valores</i>	Definição de objetivos e de prazos de realização, elaboração de planos mas sem identificação de ajustamentos ou correções, e moderada persistência face a obstáculos, alcançando alguns dos resultados pretendidos.
Reduzido <i>8 valores</i>	Definição aleatória de objetivos, sem identificação de prazos, elaboração de planos vagos, sem ajustamentos ou correções, com fraca persistência na resolução de dificuldades, com impacto negativo nos resultados atingidos.
Insuficiente <i>4 valores</i>	Ausência de definição de objetivos e prazos, assim como de planos ajustamento ou correções, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados.

Relacionamento e comunicação (RC)

Pontuação	Definição
Elevado <i>20 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança e espontaneidade na verbalização das ideias, acompanhado por uma expressão oral dinâmica, bem estruturada e fluente, rica no vocabulário, com um impacto bastante positivo no interlocutor, evidenciando uma extrema apetência por trabalhar com outros e grande facilidade em se adaptar ao grupo.
Bom <i>16 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança na expressão das ideias, as quais são transmitidas através de um discurso estruturado e fluente, com recurso a um vocabulário diversificado, com um impacto positivo no interlocutor, evidenciando apetência por trabalhar com outros e facilidade em se adaptar ao grupo.
Suficiente <i>12 valores</i>	Estilo relacional suficientemente desenvolvido e expressão oral fluente e organizada, mas com recurso a vocabulário informal e/ou pouco

Handwritten signature or initials in blue ink.



Handwritten initials/signature in blue ink.

	diversificado, revelando um interesse moderado para trabalhar com outros e suficiente capacidade de adaptação ao grupo.
Reduzido <i>8 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança e/ou certo défice de contenção, acompanhado por uma expressão oral de ritmo regular, mas com fraca estrutura organizativa e certa desadequação no vocabulário, revelando pouco interesse para trabalhar com outros e alguma dificuldade na adaptação ao grupo.
Insuficiente <i>4 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, associado a um discurso oral com um ritmo irregular, pouco estruturado e desadequação do vocabulário, revelando clara preferência pelo trabalho individual e dificuldade na adaptação ao grupo.

Interesse e Motivação (IM)

Pontuação	Definição
Elevado <i>20 valores</i>	Fundamentação consistente e firme do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos essencialmente relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um elevado ajustamento ao posto de trabalho.
Bom <i>16 valores</i>	Fundamentação consistente do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos sobretudo relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um bom ao posto de trabalho.
Suficiente <i>12 valores</i>	Fundamentação moderada do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização equitativa quer de aspetos relacionados com a realização profissional e pessoal, quer de fatores extrínsecos (horário, localização, ...) fazendo prever um adequado ajustamento ao posto de trabalho.
Reduzido <i>8 valores</i>	Fundamentação insuficiente do interesse pelas atividades a desenvolver, baseando a sua motivação essencialmente em fatores extrínsecos, fazendo prever alguma dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.
Insuficiente <i>4 valores</i>	Ausência clara de interesse e desconhecimento do conjunto de atividades a desenvolver, baseando a sua motivação apenas em fatores extrínsecos, fazendo prever dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.

Handwritten signature in blue ink.



A **Classificação Final (CF)** e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivarão da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 A + 0,30 B$$

Em que:

CF = Classificação Final

A = Classificação da prova de conhecimentos ou avaliação curricular

B = Classificação da entrevista profissional de seleção

São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, e é unitária, ainda que, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na lista de classificação final, aplicam-se os critérios preferenciais nos termos do previsto na legislação em vigor.

E nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, é assinada pelos presentes.

O Júri,

Presidente



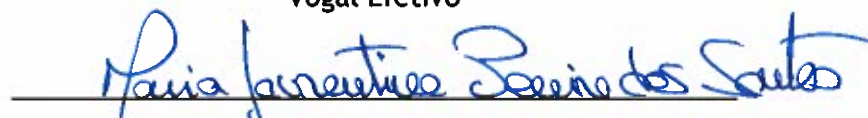
(Prof.ª Doutora Helena Rebelo de Andrade)

Vogal Efetivo



(Dra. Joana Filipa Cabral Oliveira)

Vogal Efetivo



(Dra. Maria Laurentina Pereira dos Santos)