



[Handwritten signature]
#B.
A1

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções no Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP.

ATA 1

DATA| HORA: 19/04/2023 **INÍCIO:** 15H:00M **FIM:** 16H:00M

LOCAL: Videoconferência, através da plataforma TEAMS

PRESENÇAS: *Presidente:*
- Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo, Diretor de Gestão de Recursos Técnicos
Vogais Efetivos:
- Filomena Maria Seromenho Brabo, técnica superior (substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos)
- Ana Gabriela do Nascimento Lorvão, técnica superior

ORDEM DE TRABALHOS: 1. Definição dos métodos de seleção, dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, em conformidade com o perfil indicado no documento autorizador do presente procedimento;
2. Elaboração da ficha de avaliação curricular e da ficha de classificação final;
3. Elaboração do aviso extrato do procedimento concursal;
4. Elaboração do aviso integral do procedimento concursal.

ANEXOS: Anexo 1 - Ficha de Avaliação Curricular
Anexo 2 - Ficha de Classificação Final
Anexo 3 - Aviso extrato de abertura do procedimento concursal para publicação em Diário da República
Anexo 4 - Aviso integral de abertura do procedimento concursal

PONTO 1 DA ORDEM DE TRABALHOS

Em conformidade com o exposto no documento autorizador do presente procedimento concursal, o perfil indicado para ocupação do posto de trabalho é o seguinte:

Conteúdo funcional:

Exercício de funções no âmbito das competências do Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos, nomeadamente:

RJR



- a) Assegurar e avaliar as infraestruturas necessárias à instalação de equipamentos em todos os edifícios do INSA, IP;
- b) Assegurar o adequado funcionamento das instalações e equipamentos do INSA, IP;
- c) Assegurar os procedimentos relativos à manutenção das instalações técnicas especiais, equipamentos e edifícios, INSA, IP;
- d) Acompanhar a fiscalização de obras realizadas no INSA, IP, por entidades externas;
- e) Apoiar os restantes serviços no lançamento de concursos e apreciação de propostas que tenham por objetivo a realização de obras ou contratos de aquisição, manutenção ou conservação de instalações e equipamentos;
- f) Assegurar e manter a operacionalidade do grupo oficial de eletrónica, eletricidade, carpintaria, mecânica e canalização;
- g) Prestar assessoria técnica em matérias atinentes às instalações e equipamentos tendo presente a promoção do ambiente.

Descrição da Habilitação:

Licenciatura em engenharia civil (código CNAEF 582).

Outros requisitos preferenciais:

- Inscrição na Ordem dos Engenheiros.

Atento o perfil indicado, o júri procedeu à definição dos critérios de classificação e de ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências (EAC), relativas ao recrutamento para o provimento de um posto de trabalho na carreira geral e categoria de técnico superior, para exercício de funções no Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos.

De acordo com o previsto na legislação em vigor, a seleção dos candidatos será feita utilizando o único método de seleção obrigatório - "avaliação curricular" (AC) ou "prova de conhecimentos" (PC) - consoante os candidatos possuam ou não identidade funcional entre os postos que ocupam e o posto agora em oferta, complementado pelo método de seleção facultativo "entrevista de avaliação de competências" (EAC).

Os parâmetros e as ponderações a utilizar em cada um dos métodos de seleção, os quais serão aplicados num único momento, são os seguintes:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação 70% - É aplicável aos candidatos colocados em situação de valorização profissional e aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a exercerem atividades diferentes às publicitadas.

A PC visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções, e a capacidade para aplicar os mesmos a



[Handwritten signature]
FB
GP

situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A PC é de natureza teórica, reveste a forma escrita e é efetuada em suporte de papel, de realização individual e sem consulta de legislação e/ou bibliografia. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a sua realização.

A prova terá a duração de 60 minutos e será constituída por 25 questões de escolha múltipla, com 4 respostas possíveis, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. É adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo que cada questão é valorada com 0,80 valores.

A prova irá incidir sobre as seguintes temáticas:

- a) Organização administrativa do Estado;
- b) Lei orgânica do INSA;
- c) Regulamento de organização e funcionamento do INSA;
- d) Código da Contratação Pública;
- e) Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução;
- f) Termos de apresentação dos documentos de habilitação do adjudicatário no âmbito de procedimentos de formação de contratos públicos.
- g) Revisão de preços no âmbito de empreitadas de obras públicas;
- h) Conhecimentos de cultura geral ao nível da habilitação exigida.

A legislação, vigente à data da publicação do aviso de abertura e bibliografia aplicável é a seguinte:

- Decreto-Lei nº 27/2012, de 8 de fevereiro, acessível no site:

<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto, acessível no site:

<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Portaria nº 162/2012 de 22 de maio, acessível no site:

<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;

- Portaria nº 701-H/2008, de 29 de julho;

- Decreto-Lei nº 6/2004, de 6 de janeiro;

- Despacho nº 1592/2004 (2.ª série), de 23 de janeiro, e Retificação nº 383/2004 (2.ª série) de 25 de fevereiro;

- Portaria nº 372/2017, de 14 de dezembro.

2. Avaliação Curricular (AC) - Ponderação 70% - É aplicável aos candidatos colocados em situação de valorização profissional e aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontram na mesma carreira e categoria do lugar posto a concurso e que



exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas, exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método.

A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação e experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

A AC é pontuada numa escala de 0 a 20 valores (máximo) e obtida pela seguinte fórmula:

$$AC = (HA+2FP+2EP+AD)/6$$

na qual:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

HA - Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	PONTUAÇÃO
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores
Grau académico inferior a licenciatura	8 valores

FP - Formação Profissional - onde se ponderam 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, dos últimos 5 anos.

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

- Sem curso de formação 4 valores

- 8 valores, caso exista, pelo menos uma ação de formação, independentemente da sua duração, acrescido de:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	PONTUAÇÃO
<i>Formação na área das temáticas indicadas para a prova de conhecimentos, informática, área comportamental ou legislação relacionada com o posto de trabalho</i>	(por ação de formação)
AF com duração igual ou superior a 60 horas	3 valores



[Handwritten signature and initials]

AF com duração igual ou superior a 35 horas e inferior a 60 horas	2 valores
AF com duração igual ou superior a 14 horas e inferior a 35 horas	1,5 valores
AF com duração inferior a 14 horas	1 valor
AF sem indicação do nº de horas	0,5 valores

Não serão consideradas ações de formação no âmbito do lazer ou de temáticas que não estejam relacionadas com as funções do posto de trabalho em oferta.

EP - Experiência Profissional - onde se pondera a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal e o grau de complexidade das mesmas.

A EP detida pelos candidatos será pontuada numa escala até 20 valores (máximo) e obtida pela seguinte fórmula:

$$EP = (EPF + OAR)/2$$

na qual:

EPF= Experiência Profissional na Função

OAR= Outras Atividades Relevantes

EPF - Experiência Profissional na Função – onde se pondera o exercício efetivo de funções, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, e relacionadas com o posto de trabalho objeto de recrutamento:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA FUNÇÃO (EPF)	PONTUAÇÃO
> 6 anos	20 valores
> 4 anos e ≤ 6 anos	15 valores
> 2 anos e ≤ 4 anos	10 valores
≤ 2 anos	5 valores

OAR - Outras Atividades Relevantes – onde se pondera o exercício de outras atividades relevantes para as funções a desempenhar, realizadas na Administração Pública, a partir de 1 de janeiro de 2018.

As OAR serão pontuadas numa escala com o mínimo de 8 valores, aos quais serão acrescidos os valores correspondentes a cada atividade relevante abaixo referida, contada uma única vez, até ao valor máximo de 20 valores:

OUTRAS ATIVIDADES RELEVANTES (OAR)	PONTUAÇÃO
Gestão e/ou reprogramação de candidaturas a fundos comunitários	2 valores
Gestão e fiscalização de empreitadas públicas	2 valores
Reabilitação de sistemas AVAC e acompanhamento e gestão de equipas de manutenção	2 valores
Gestão e manutenção técnica de edifícios	2 valores
Participação em júris, no âmbito da contratação pública	2 valores
Elaboração de Cadernos de Encargos e Programas de Procedimentos	2 valores



#3
R. J. W.

AD - Avaliação de Desempenho – onde se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período de avaliação,

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)		
	Nota Quantitativa	AD X 4
Nota atribuída		
Sem avaliação por motivo não imputável		10 valores

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. Só será considerada a AD devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa e qualitativa.

A ausência de AD por motivo não justificado será valorada de zero. Quando, a ausência de AD esteja devidamente comprovada por razões que não sejam imputáveis aos candidatos, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP, pelo que, em conformidade com a Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão considerados 10 valores para este fator.

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Ponderação 30% - É aplicável aos candidatos que sejam aprovados no método de seleção obrigatório.

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e tem a duração previsível de trinta minutos.

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

Serão avaliadas as seguintes competências:

- OR - Orientação para resultados;
- OSP - Orientação para o serviço público;
- AMC - Adaptação e melhoria contínua;
- RCS - Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- RI - Relacionamento Interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final da EAC obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OR + OSP + AMC + RCS + RI) / 5$$

Orientação para Resultados (OR) - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.



[Handwritten signature]
#3
15/1

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Demonstra uma 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;
<i>Bom</i> 16 valores	Demonstra uma 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;
<i>Suficiente</i> 12 valores	Demonstra uma 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;
<i>Reduzido</i> 8 valores	Demonstra uma 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;
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Não demonstra uma definição de objetivos e o cumprimento de prazos, assim como de planos ajustamento ou correções, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados.
Orientação para o Serviço Público (OSP) - Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	
Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Demonstra um elevado compromisso com os valores éticos e deontológicos do serviço público e identifica, rigorosamente, as necessidades do serviço, prestando um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade, orientado para o cidadão;
<i>Bom</i> 16 valores	Demonstra com frequência, um compromisso com os valores éticos e deontológicos do serviço público e identifica, claramente, as necessidades do serviço, prestando um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade, orientado para o cidadão;
<i>Suficiente</i> 12 valores	Demonstra compromisso com os valores éticos e deontológicos do serviço público e identifica as necessidades do serviço, prestando um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade, orientado para o cidadão;
<i>Reduzido</i> 8 valores	Demonstra um reduzido compromisso com os valores éticos e deontológicos do serviço público, identificando, por vezes, as necessidades do serviço, prestando um serviço adequado;
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Não demonstra qualquer compromisso com os valores éticos e deontológicos do serviço público, nem identifica as necessidades do serviço.
Adaptação e Melhoria Contínua (AMC) - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	
Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Demonstra reagir de forma entusiasta às mudanças, adaptando-se, com envolvimento, a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho de excelência. Reconhece,

101
Ca.



	com facilidade, os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido do seu aperfeiçoamento;
<i>Bom</i> 16 valores	Demonstra reagir de forma positiva às mudanças, adaptando-se, a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho eficiente. Reconhece, habitualmente, os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido da sua melhoria;
<i>Suficiente</i> 12 valores	Demonstra reagir de forma adequada às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais. Reconhece, os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento;
<i>Reduzido</i> 8 valores	Demonstra alguma resistência às mudanças, adaptando-se, com dificuldade, a novos contextos profissionais. Dificilmente reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento;
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Demonstra uma elevada resistência às mudanças, com ausência de adaptação a novos contextos profissionais. Não reconhece os seus pontos fracos nem as suas necessidades de desenvolvimento.
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	
Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Demonstra reconhecer, claramente, o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde, com rigor e proatividade, às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, responde com empenho, prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
<i>Bom</i> 16 valores	Demonstra reconhecer, frequentemente, o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde, com rigor, às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
<i>Suficiente</i> 12 valores	Demonstra reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, responde às exigências profissionais;
<i>Reduzido</i> 8 valores	Demonstra alguma dificuldade em reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde, ocasionalmente, às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, tem dificuldade em responder às exigências profissionais;
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Não reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde, com dificuldade, às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho.
Relacionamento Interpessoal (RI) - Capacidade para interagir adequadamente 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.	
Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Demonstra uma elevada atitude facilitadora do relacionamento e elevada competência emocional na gestão de conflitos;
<i>Bom</i> 16 valores	Demonstra uma frequente atitude facilitadora do relacionamento e competência emocional na gestão de conflitos;



[Handwritten signature]
#B
AS

Suficiente 12 valores	Demonstra uma adequada atitude facilitadora do relacionamento e competência emocional na gestão de conflitos;
Reduzido 8 valores	Demonstra reduzida atitude no relacionamento e reduzida competência emocional na gestão de conflitos;
Insuficiente 4 valores	Não demonstra atitude facilitadora do relacionamento nem capacidade de gestão de conflitos

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 aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, 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 de avaliação de competências

PONTO 2 DA ORDEM DE TRABALHOS

O júri procedeu à elaboração da ficha de avaliação curricular (Anexo 1) e da ficha de classificação final (Anexo 2).

PONTO 3 DA ORDEM DE TRABALHOS

O júri procedeu à validação do aviso de extrato de abertura, para publicação na 2ª série do Diário da República, que se encontra anexo à presente ata como (Anexo 3), dela fazendo parte integrante, cuja minuta foi remetida pela Direção de Gestão de Recursos Humanos

PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

De igual modo, o júri procedeu à elaboração do aviso integral de abertura do Procedimento Concursal Comum, para publicação na Bolsa de Emprego Público, que se encontra anexo à presente ata (Anexo 4) e que dela faz parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes.



O Júri:

Presidente

(Jorge Jerónimo)

Vogal Efetivo

(Filomena Brabo)

Vogal Efetivo

(Ana Lorvão)



[Handwritten signature]
#3
#9

Anexo 1

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções no Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP.

Aviso nº ----

Ficha de Avaliação Curricular

Nome: _____

Nota: 0,00

HA – Habilitação Académica - 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 produção científica realizada e a avaliação de desempenho obtida.

Nota: 0

Habilitação	Pontuação	Valor
Doutoramento	20 valores	
Mestrado	16 valores	
Licenciatura	12 valores	
Grau académico inferior a licenciatura	8 valores	
		<i>Sub total</i> 0,00

FP = Formação Profissional - onde se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para as quais está aberto o presente procedimento concursal, frequentadas desde 1 de janeiro de 2015, e que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado.

Nota: 0,0
0

- Sem curso de formação 4 valores

- 8 valores, caso exista, pelo menos uma ação de formação, independentemente da sua duração, acrescido de:

Formação na área das temáticas indicadas para a prova de conhecimentos, informática, área comportamental ou legislação relacionada com o posto de trabalho	Pontuação (valores por ação)	Qtde	Valor
AF com duração igual ou superior a 60 horas	3 valores		
AF com duração igual ou superior a 35 horas e inferior a 60 horas	2 valores		
AF com duração igual ou superior a 14 horas e inferior a 35 horas	1,5 valores		
AF com duração inferior a 14 horas	1 valor		0,00
AF sem indicação do nº de horas	0,5 valores		
			<i>Sub total</i> 0,00

Não serão consideradas ações de formação no âmbito do lazer ou de temáticas que não estejam relacionadas com as funções do posto de trabalho em oferta.

EP = Experiência Profissional - onde se pondera a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal e o grau de complexidade das mesmas.

Nota: 0

$$EP = (EPF + OAR)/2$$

W.
#3
101



* **EPF = Experiência Profissional na Função** – onde se pondera o exercício efetivo de funções, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, e relacionadas com o posto de trabalho objeto de recrutamento:

Nota: 0

Experiência Profissional na Função	Pontuação	Valor
> 6 anos	20 valores	
> 4 anos e ≤ 6 anos	15 valores	
> 2 anos e ≤ 4 anos	10 valores	
≤ 2 anos	5 valores	

Sub total 0,00

* **OAR – Outras Atividades Relevantes** – onde se pondera o exercício de outras atividades relevantes para as funções a desempenhar, realizadas na Administração Pública, a partir de 1 de janeiro de 2018.

Nota:

As OAR serão pontuadas numa escala com o mínimo de 8 valores, aos quais serão acrescidos os valores correspondentes a cada atividade relevante abaixo referida, contada uma única vez, até ao valor máximo de 20 valores:

Outras Atividades Relevantes	Pontuação	Valor
Gestão e/ou reprogramação de candidaturas a fundos comunitários	2 valores	
Gestão e fiscalização de empreitadas públicas	2 valores	
Reabilitação de sistemas AVAC e acompanhamento e gestão de equipas de manutenção	2 valores	
Gestão e manutenção técnica de edifícios	2 valores	
Participação em júris, no âmbito da contratação pública	2 valores	
Elaboração de Cadernos de Encargos e Programas de Procedimentos	2 valores	

Sub total 0,00

AD = Avaliação de Desempenho - onde se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Nota:

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. Só será considerada a AD devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa e qualitativa.

A ausência de AD por motivo não justificado será valorada de zero.

Quando, a ausência de AD esteja devidamente comprovada por razões que não sejam imputáveis aos candidatos, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP, pelo que, em conformidade com a Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão considerados 10 valores para este fator.

Avaliação de Desempenho	Nota Quantitativa	AD x 4
Nota atribuída		
Sem avaliação por motivo não imputável	X	

$$AC = (HA+2FP+2EP+AD)/6 = 0,00$$

HA	0,00
2FP	0,00
2EP	0,00
AD	0,00
	<hr/>
	0,00
/6	<hr/> <hr/>
	0,00



Anexo 2

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções no Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP.

Aviso nº ----

Ficha de Classificação Final

Nome: _____

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

Em que:

CF - Classificação Final

A - Classificação da prova de conhecimentos ou avaliação curricular

B - Classificação da entrevista de avaliação de competências

$$CF = 0,70 \times \text{_____} + 0,30 \times \text{_____}$$

$$CF = \text{_____} + \text{_____}$$

$$CF = \text{_____} \text{ valores}$$

Saúde – Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP
Aviso (extrato) n.º --- / 2023

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior para o exercício de funções no Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP.

Nos termos do previsto na alínea *ii*) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP, (INSA) Dr. Fernando de Almeida, de 27 de março de 2023, no âmbito das suas competências, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do INSA na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.

1 - Nível habilitacional: Licenciatura em engenharia civil (código CNAEF 582);

2 - Identificação e caracterização do posto de trabalho: Exercício de das competências do Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos, nomeadamente:

- a) Assegurar e avaliar as infraestruturas necessárias à instalação de equipamentos em todos os edifícios do INSA, IP;
- b) Assegurar o adequado funcionamento das instalações e equipamentos do INSA, IP;
- c) Assegurar os procedimentos relativos à manutenção das instalações técnicas especiais, equipamentos e edifícios, INSA, IP;
- d) Acompanhar a fiscalização de obras realizadas no INSA, IP, por entidades externas;
- e) Apoiar os restantes serviços no lançamento de concursos e apreciação de propostas que tenham por objetivo a realização de obras ou contratos de aquisição, manutenção ou conservação de instalações e equipamentos;
- f) Assegurar e manter a operacionalidade do grupo oficial de eletrónica, eletricidade, carpintaria, mecânica e canalização;
- g) Prestar assessoria técnica em matérias atinentes às instalações e equipamentos tendo presente a promoção do ambiente.

3 - A publicitação integral do presente procedimento concursal encontra-se disponível na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt e na página eletrónica do INSA em www.insa.min-saude.pt, na funcionalidade "Institucional – instrumentos de gestão – recrutamento – procedimentos concursais", no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da publicação do presente Aviso.

INSA, IP,



[Handwritten signature]
#3
OP

Saúde - Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP

Aviso nº _____, de _____ - Diário da República, 2ª Série, N° _____

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções no Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP.

1 - Nos termos do previsto na alínea *ii*) do nº 1 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP, (INSA) Dr. Fernando de Almeida, de 27 de março de 2023, no âmbito das suas competências, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do INSA na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.

2 - Foi dado cumprimento ao previsto no artigo 34º do Regime de Valorização Profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público (RVP), aprovado pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, tendo a entidade gestora do sistema de requalificação (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público - DGAEP), expressamente declarado a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa.

3 - Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9º 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 e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

4 - Local de Trabalho: Instalações do INSA, sitas na Avenida Padre Cruz, 1649-016 Lisboa.

5 - Prazo de validade: o concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho indicado no presente aviso, e para os que vierem a ocorrer no prazo de 18 meses, contado da data de homologação da lista de ordenação final.

6 - Identificação e caracterização do posto de trabalho: Exercício de das competências do Setor de Instalações e Equipamentos da Direção de Gestão de Recursos Técnicos, nomeadamente:

- a) Assegurar e avaliar as infraestruturas necessárias à instalação de equipamentos em todos os edifícios do INSA, IP;
- b) Assegurar o adequado funcionamento das instalações e equipamentos do INSA, IP;
- c) Assegurar os procedimentos relativos à manutenção das instalações técnicas especiais, equipamentos e edifícios, INSA, IP;



- #
AP
JK.
- d) Acompanhar a fiscalização de obras realizadas no INSA, IP, por entidades externas;
 - e) Apoiar os restantes serviços no lançamento de concursos e apreciação de propostas que tenham por objetivo a realização de obras ou contratos de aquisição, manutenção ou conservação de instalações e equipamentos;
 - f) Assegurar e manter a operacionalidade do grupo oficial de eletrónica, eletricidade, carpintaria, mecânica e canalização;
 - g) Prestar assessoria técnica em matérias atinentes às instalações e equipamentos tendo presente a promoção do ambiente.

7 - Posicionamento remuneratório de referência - No presente procedimento concursal não há lugar a negociação do posicionamento remuneratório, 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 de referência é a correspondente à 1ª posição, nível 16 da tabela remuneratória única, salvo determinação legal em contrário.

8 - Requisitos gerais e especiais:

8.1 - Requisitos gerais: Poderão candidatar-se ao presente procedimento, os trabalhadores que até à data limite para apresentação das candidaturas, possuam os requisitos previstos no artigo 17º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 - Requisitos especiais:

- a) Estar habilitado com licenciatura em engenharia civil (código CNAEF 582);
- b) 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;
- c) Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.3 - Requisitos preferenciais:

- Inscrição na Ordem dos Engenheiros.

9 - Em conformidade com a alínea k) do nº 3 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos na mesma unidade orgânica idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Formalização de candidaturas:

As candidaturas deverão ser formalizadas através do preenchimento obrigatório do formulário eletrónico de candidatura, disponível na página eletrónica do INSA, em www.insa.min-saude.pt na funcionalidade "Institucional - instrumentos de gestão - recrutamento - procedimentos concursais - Avisos de abertura".

O candidato deve identificar, inequivocamente, no formulário eletrónico de candidatura o posto de trabalho pretendido com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Na submissão da candidatura por via eletrónica é solicitado o consentimento do candidato para tratamento de dados pessoais ao abrigo do RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais, bem como 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.

10.1 - Só é admissível a apresentação de candidatura por via eletrónica.

10.2 - A validação da candidatura é feita por submissão do formulário eletrónico disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo curriculum vitae e demais documentos exigidos no procedimento, devendo o candidato guardar o comprovativo, requerendo o envio do mesmo aquando da submissão da mesma.

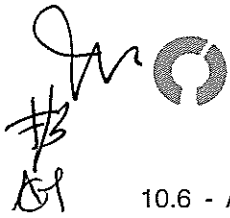
10.3 - Não serão consideradas as candidaturas que não completem a submissão do formulário eletrónico.

10.4 - A candidatura deve ser acompanhada, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado;
- b) Documento comprovativo e legível das habilitações literárias;
- c) Documentos comprovativos das habilitações profissionais, cursos ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, quando existam;
- d) Declaração emitida pelo Serviço onde exerce funções, 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, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; informação do vencimento auferido à data da candidatura (posição remuneratória, nível remuneratório, remuneração base, bem como a avaliação de desempenho do último biénio, para efeitos do disposto no artigo 13º e do artigo 15º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;
- e) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda que devam ser apresentados por considerar relevantes para apreciação do seu mérito;

10.4 - A não entrega dos documentos comprovativos da formação profissional realizada e apenas referida, tem como consequência a sua não valoração em termos curriculares;

10.5 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu *curriculum*, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações que possam relevar para apreciação do seu mérito;



10.6 - A apresentação de documento falso e ou de falsas declarações determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

11 - Métodos de seleção:

No presente recrutamento serão aplicados, como métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme o disposto no artigo 36º da LTFP e nº 4 do artigo 17º e nos nºs 2 e 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.1 - A valoração dos métodos anteriormente referidos será avaliada 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:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EAC$$

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11.2 - Prova de Conhecimentos - Ponderação 70% - É aplicável aos candidatos colocados em situação de valorização profissional e aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a exercerem atividades diferentes às publicitadas.

A PC visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A PC é de natureza teórica, reveste a forma escrita e é efetuada em suporte de papel, de realização individual e com consulta de legislação não anotada. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a sua realização.

A prova terá a duração de 60 minutos e será constituída por 25 questões de escolha múltipla, com 4 respostas possíveis, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. É adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo que cada questão é valorada com 0,80 valores.

A PC incide sobre as seguintes áreas temáticas:

a) Organização administrativa do Estado;



*W. #3
AS*

- b) Lei orgânica do INSA;
- c) Regulamento de organização e funcionamento do INSA;
- d) Código da Contratação Pública;
- e) Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução;
- f) Termos de apresentação dos documentos de habilitação do adjudicatário no âmbito de procedimentos de formação de contratos públicos.
- g) Revisão de preços no âmbito de empreitadas de obras públicas;
- h) Conhecimentos de cultura geral ao nível da habilitação exigida.

A legislação, vigente à data da publicação do aviso de abertura e bibliografia aplicável é a seguinte:

- Decreto-Lei nº 27/2012, de 8 de fevereiro, acessível no site:

<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto, acessível no site:

<http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Portaria nº 162/2012 de 22 de maio, acessível no site: <http://www.insa.pt/category/institucional/documentos-legais/>

- Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;

de Certificação Energética de Edifícios;

- Portaria nº 701-H/2008, de 29 de julho;

- Decreto-Lei nº 6/2004, de 6 de janeiro;

- Despacho nº 1592/2004 (2.ª série), de 23 de janeiro, e Retificação nº 383/2004 (2.ª série) de 25 de fevereiro;

- Portaria nº 372/2017, de 14 de dezembro.

11.3 - Avaliação Curricular - Ponderação 70% - É aplicável aos candidatos colocados em situação de valorização profissional e aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontram na mesma carreira e categoria do lugar posto a concurso e que exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas, exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método.

A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação e experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

11.4 - Entrevista de Avaliação de Competências - Ponderação 30% - É aplicável aos candidatos que sejam aprovados no método de seleção obrigatório.

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e tem a duração previsível de trinta minutos.

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

A classificação a atribuir a cada competência de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final da EAC obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OR + OSP + AMC + RCS + RI) / 5$$

Em que:

OR - Orientação para resultados;

OSP - Orientação para o serviço público;

AMC - Adaptação e melhoria contínua;

RCS - Responsabilidade e compromisso com o serviço;

RI - Relacionamento Interpessoal.

12 - Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação, nos termos do artigo 6º da referida Portaria.

13 - Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

14 - 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 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 de avaliação de competências

15 - Em caso de igualdade de classificação, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

16 - A publicitação dos resultados obtidos entre a aplicação dos métodos de seleção é efetuada através de lista intercalar, ordenada alfabeticamente, afixada na Direção de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica do Instituto.

17 - Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência de interessados por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, com observância do disposto no Código do Procedimento Administrativo e na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

18 - 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 os sistemas de valoração dos métodos, são publicitados na página eletrónica do INSA, à data da publicitação do presente procedimento concursal.

19 - É garantido aos candidatos o acesso às atas e aos documentos, no prazo de três dias contadas da data de entrada, por escrito, do pedido.

20 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Presidente do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP, é afixada em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do INSA, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, conforme previsto no nº 4 do artigo 25º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

21 - Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, o presente Aviso é publicitado na Bolsa de Emprego, em www.bep.gov.pt e na página eletrónica do INSA em www.insa.min-saude.pt, no prazo de dois dias úteis após a publicação do presente Aviso no Diário da República.

22 - Em tudo o não expressamente previsto no presente Aviso, aplica-se o normativo constante na LTFP e na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

23 - Composição do júri:

Presidente:

Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo, Diretor de Gestão de Recursos Técnicos

Vogais Efetivos:

Filomena Maria Seromenho Brabo, técnica superior (substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos)

Ana Gabriela do Nascimento Lorvão, técnica superior

Vogais Suplentes:

Sandra Marisa Lourenço Gomes, técnica superior

Paulo Alexandre Guia Carvalho, técnico superior

INSA, IP,

