

profissional; o percurso profissional; a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas; e a avaliação de desempenho obtida.

ii) Entrevista profissional de seleção (EPS) — 45 %: este método de seleção facultativo visará avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

iii) Classificação final: a classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$CF = 55 \% AC + 45 \% EPS$$

sendo que:

CF — classificação final;
AC — avaliação curricular;
EPS — entrevista profissional de seleção;

b) Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

i) Prova de conhecimentos (PC) — 55 %: este método de seleção obrigatório terá como objetivo de avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as características gerais e específicas do posto de trabalho, bem como com o perfil de competências acima referido. Assim, a prova de conhecimentos, terá a duração de 60 minutos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, sendo constituída por questões de desenvolvimento e de pergunta direta, cuja bibliografia e legislação necessárias são as seguintes:

Manual da Farmácia Hospitalar — Conselho Executivo da Farmácia Hospitalar, Ministério da Saúde, março 2005;

Boas Práticas da Farmácia Hospitalar — Ordem dos Farmacêuticos; Circular normativa da DGS n.º 13/DSQ de 14/6/2010;

Ambulance Guidelines — Reducing Infection through effective practice in the pre-hospital environment — NHS — Department of Health, UK; *Infection Prevention and Control Policy*. Ref. n.º TP/027 — NHS, UK;

Nota informativa do INFARMED sobre «Requisitos para aquisição de dispositivos médicos e dispositivos médicos para diagnóstico *in vitro*»; Lei n.º 45/96, de 3 de setembro;

Decreto-Lei n.º 42/92, de 23 de janeiro;

Decreto-Lei n.º 15/93, de 22 de janeiro;

Decreto-Lei n.º 273/95, de 3 de outubro;

Decreto-Lei n.º 288/2001, de 10 de novembro;

Decreto-Lei n.º 242/2002, de 5 de fevereiro;

Decreto-Lei n.º 30/2003, de 14 de fevereiro;

Decreto-Lei n.º 171/2003, de 1 de agosto;

Decreto-Lei n.º 90/2004, de 20 de abril;

Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto;

Decreto Regulamentar n.º 61/94, de 12 de outubro;

Portaria n.º 136/94, de 27 de outubro;

Portaria n.º 348/98, de 15 de junho;

Despacho n.º 9114/202, de 15 de março;

Deliberação n.º 292/2005, do MS, de 17 de fevereiro;

Deliberação n.º 105/CA/2007, de 1 de março, do INFARMED;

Código de Ética do INEM, I. P. (www.inem.pt);

Missão, visão e valores do INEM, I. P. (www.inem.pt);

Carteira de serviços do INEM, I. P. (www.inem.pt);

SIEM (www.inem.pt);

ii) Entrevista profissional de seleção (EPS) — 45 %: este método de seleção facultativo visará avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

iii) Classificação final: a classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$CF = 55 \% PC + 45 \% EPS$$

sendo que:

CF — classificação final;
PC — prova de conhecimentos;
EPS — entrevista profissional de seleção;

c) Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-ão os critérios previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nomeadamente, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

i) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 99.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

ii) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

13 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Se a lista de ordenação final, devidamente homologada, contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna.

14 — Composição do júri:

Presidente: Dr.ª Maria Helena de Almeida e Brito Lamas Brou, técnica superior de Saúde do Departamento de Emergência Médica.

1.º vogal efetivo: Dr. Pedro Alexandre Tomás Luiz, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º vogal efetivo: Dr. Raul Simões da Costa, técnico superior do Departamento de Formação em Emergência Médica.

1.º vogal suplente: Dr.ª Rita Esquivel Correia Guedes Infante da Câmara, técnica superior do Departamento de Formação em Emergência Médica.

2.º vogal suplente: Dr. João António dos Reis Lourenço, técnico superior do Gabinete de Gestão de Compras e Contratação Pública.

15 — Posicionamento remuneratório:

a) Nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites estabelecidos pelas Leis n.ºs 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;

b) A posição remuneratória de referência é a 2.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, correspondente ao 15 nível remuneratório da tabela única € 1201,48.

16 — Os candidatos podem solicitar ao presidente do júri o acesso às atas, as quais contêm os parâmetros de avaliação, critérios de ponderação e respetiva grelha classificativa e sistema de valoração global e final.

17 — De acordo com o referido no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos excluídos serão notificadas por *e-mail* com recibo de entrega, para a realização da audiência dos interessados.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuado através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível público da sede do INEM, I. P., e disponibilizada na sua página eletrónica (www.inem.pt), sendo os candidatos notificados por *e-mail* com recibo de entrega.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada por *e-mail* com recibo de entrega.

20 — A lista unitária de ordenação final, após homologação do conselho diretivo do INEM, I. P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público da sede do INEM, I. P., e disponibilizada na página eletrónica (www.inem.pt).

21 — Igualdade de oportunidades no acesso ao emprego: 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 e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 de outubro de 2012. — A Diretora do Departamento de Recursos Humanos, *Teresa Madureira*.

206488906

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Secretaria-Geral

Declaração de retificação n.º 1404/2012

Por ter sido publicado com inexatidão no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2012, o despacho n.º 13804/2012, retifica-se que, na alínea *e*) do n.º 1, onde se lê «O Centro de Informação e Relações» deve ler-se «O Centro de Informação e Relações Públicas».

25 de outubro de 2012. — O Secretário-Geral, *António Raul Capaz Coelho*.

206487853