

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, 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. Este método consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, constituída por questões de escolha múltipla e ou de desenvolvimento, com duração inferior ou igual a 60 minutos e versará sobre conteúdos de natureza genérica e específica relativos à área da gestão financeira, cuja legislação e documentação recomendadas são:

Decreto-Lei n.º 155/92 de 28 de julho, na sua redação atual;
Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro, na sua redação atual;
Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de junho, na sua redação atual;
Decreto-Lei n.º 18/2016 de 13 de abril, na sua redação atual;
Decreto-Lei n.º 34/2012 de 14 de fevereiro;
Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
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).

ii) Os diplomas legislativos admitidos para consulta durante a realização da prova de conhecimentos, na versão atual à data, são os seguintes:

Decreto-Lei n.º 155/92 de 28 de julho, na versão atual;
Decreto-Lei n.º 18/2016 de 13 de abril, na sua redação atual.
Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro, na sua redação atual.

iii) 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.

iv) 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) Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, nos termos dos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro;

d) 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 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

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: Dra. Esmeralda Silvestre Diretora do Departamento de Gestão Financeira;

1.º Vogal efetivo: Dr. Pedro Abreu, Coordenador do Gabinete de Gestão Orçamental e Investimentos; que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Sr. José Lopes Vaz, Assistente Técnico do Gabinete de Gestão Orçamental e Investimentos,

1.º Vogal suplente Dr.ª Susana Ribeiro, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos;

2.º Vogal suplente: D. Rosalina Bispo, Coordenadora Técnica do Departamento de Gestão Financeira.

15 — Posicionamento remuneratório:

a) Nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 pela Lei.

b) A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da carreira de Assistente Técnico correspondente ao 5 nível remuneratório da tabela única 683,13€.

16 — Os candidatos podem solicitar ao Presidente do Júri o acesso às atas, que 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 de 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.

1 de setembro de 2016. — O Coordenador do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, *Sérgio Cunha Silva*.

209841171

Aviso n.º 11093/2016

Procedimento concursal comum, para preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira de Técnico Superior, para área de Recursos Humanos — Referência TS-DGRH 10/2016

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos artigos 33.º a 38.º todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que por deliberação do Conselho Diretivo de 10 de agosto de 2016 encontra-se aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), para o preenchimento de 3 postos de trabalho na categoria de Técnico Superior, pertencente à carreira geral com a mesma designação, na área de recursos humanos, previstos no seu mapa de pessoal, para o exercício de funções na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º e artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento próprias, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCR, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida portaria.

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 1, 5 e 6 do artigo 265.º da LTFP e no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, foi ouvida a entidade gestora do sistema de requalificação (INA), que, em 25 de julho de 2016, declarou a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação com o perfil em causa.

1 — Legislação Aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril; Despacho (extrato) n.º 11321/2009, de 8 de maio. As referências que, doravante, sejam feitas à Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro devem entender-se como realizadas à sua versão atual.

2 — Publicitação: O presente aviso será publicitado na BEP (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica do INEM, I. P., (www.inem.pt) e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

3 — Caracterização Geral dos Postos de Trabalho: Funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, com grau de complexidade 3. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

4 — Caracterização Específica dos Postos de Trabalho: Executar funções, entre outros, nos seguintes âmbitos:

- i) Elaboração e acompanhamento de processos de seleção e recrutamento de pessoal;
- ii) Elaborar e manter bases de dados para organização da informação da sua área de intervenção;
- iii) Elaborar pareceres sobre as matérias da sua competência;
- iv) Preparação dos recibos de vencimento dos trabalhadores e trabalhadoras e elaboração de guias de reposição;
- v) Registo dos dados de pessoal no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE);
- vi) Colaboração na elaboração do mapa de pessoal;
- vii) SIADAP;
- viii) Plano anual de formação.

5 — Perfil de Competências: Os candidatos deverão preferencialmente ser detentores de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, ou outro curso que confira o grau de licenciatura na área da gestão ou de recursos humanos, com experiência profissional comprovada, preferencialmente na área da saúde, detendo: conhecimentos de informática na ótica do utilizador designadamente em Word e Excel; conhecimentos na recolha, tratamento, análise e interpretação e apresentação de dados; conhecimentos em SIADAP; experiência em matéria do Plano Anual de Formação; capacidade de análise crítica, autonomia e iniciativa em propostas de melhoria e gestão administrativa de recursos humanos. Os candidatos deverão ainda possuir uma forte orientação para resultados, responsabilidade e compromisso com o serviço, capacidade de trabalho em equipa e cooperação, bem como uma forte capacidade de análise e sentido crítico e para integrar equipas de trabalho multidisciplinares.

6 — Local de Trabalho: Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, IP, sito, na Rua Almirante Barroso, n.º 36 1000-013 Lisboa (Sede).

7 — Requisitos de Admissão: Poderão candidatar-se ao presente procedimento concursal os trabalhadores que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- b) Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos ou outro curso que confira o grau de licenciatura na área da gestão ou de recursos humanos, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;
- c) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- d) 18 anos de idade completos;
- e) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- f) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- g) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Não poderão ser admitidos ao presente concurso os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do INEM, I. P., idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

8 — Formalização das Candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas:

Mediante o preenchimento do formulário de candidatura que se encontra disponível na página eletrónica do INEM, I. P. (www.inem.pt) a entregar pessoalmente, em envelope fechado, com a Ref.ª TS-DGRH 10/2016, na Rua Almirante Barroso 2.º Andar n.º 36 1000-013 Lisboa, ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, expedido até ao último dia do prazo fixado, em envelope fechado, para a mesma morada

e com a mesma indicação no envelope, acompanhado dos documentos referidos em 9.

9 — Documentos: Os formulários de candidatura devem ser acompanhados, dos seguintes documentos:

a) Obrigatórios, sob pena de exclusão:

i) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, as funções e atividades que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, datas de realização e respetiva duração;

ii) Cópia de documentos comprovativos das habilitações literárias;

iii) Declaração, devidamente atualizada e autenticada, do serviço onde exerce funções, da qual constem a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, a categoria e a antiguidade na categoria e na carreira, com a data de produção de efeitos, e a posição, nível remuneratório e o correspondente montante pecuniário, bem como a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos;

iv) Declaração, devidamente atualizada e autenticada, do serviço onde exerce funções, da qual constem as principais atividades que vem desenvolvendo e desde que data;

b) Outros:

i) Fotocópia de certificados de cursos e ações de formação;

ii) Fotocópia de documentos comprovativos da experiência profissional;

iii) Fotocópia legível do documento de identificação civil.

c) Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre os dados descritos no *curriculum vitae*, a apresentação de elementos comprovativos das declarações aí prestadas, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados.

9.1 — Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, a não apresentação dos documentos referidos no ponto 9.a), bem como o não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário referido em 8., determinam a exclusão do candidato.

9.2 — Os candidatos que exerçam funções no INEM, I. P., estão dispensados da entrega dos comprovativos mencionados nas alíneas iii) e iv), do ponto 9.a) — e na alínea ii) do ponto 9.b), relativas às funções exercidas no INEM, I. P., e alínea iii) do ponto 9.b) desde que este se encontre no respetivo processo individual.

10 — Prazo de Candidaturas: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP);

11 — Métodos de Seleção: Nos termos do previsto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e dos n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, será utilizado apenas um método de seleção obrigatório complementado com um método de seleção facultativo:

a) Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, salvo quando afastados por escrito pelo candidato, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados no ponto 11. alínea b), os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

i) Avaliação Curricular (AC) — 55 %: Este método de seleção obrigatório terá como objetivo analisar a qualificação dos candidatos, sendo ponderado, designadamente, entre outros: a habilitação académica e 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, 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. Este método consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com duração de 60 minutos e versará sobre conteúdos de natureza genéricos e específicos relativos à área de recrutamento, cuja bibliografia e legislação recomendados são:

Bilhim, J. A. de F. (2006). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos* (3.ª edição., p. 342). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas;

Buller, P. F., & Mcevoy, G. M. (2012). Human Resource Management Review Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human Resource Management Review*, 22(1), 43-56. doi:10.1016/j.hrmr.2011.11.002;

Ceitol, M. (2010). *Gestão e Desenvolvimento de Competências* (1.ª edição., p. 441). Lisboa: Edições Sílabo L.ª;

Gomes, J. F., Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (1a Edição.). Lisboa: Edições Sílabo L.ª;

Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13. doi:10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x;

Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. (2012). Human Resource Management Review Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73-85. doi:10.1016/j.hrmr.2011.11.005;

Santos, A. J. R. (2008). *Gestão Estratégica — Conceitos, modelos e instrumentos* (p. 730). Lisboa: Escolar Editora;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atual;
Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

Decreto-Lei n.º 34/2012 de 14 de fevereiro;
Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro na sua redação atual;
Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio;
Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua redação atual;
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);
Código do Procedimento Administrativo;
Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública.

Os diplomas legislativos admitidos para consulta durante a realização da prova de conhecimentos, na redação atual à data, são os seguintes:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na redação atual;
Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;
Decreto-Lei n.º 34/2012 de 14 de fevereiro
Portaria n.º 158/2012, de 22 de maio;
Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua redação atual.

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) Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, nos termos dos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

d) 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 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

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

12 — 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.

13 — Composição do júri:

Presidente: Dr.ª Ana Paula da Silva Alexandre e Sousa, Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal efetivo: Dr. Sérgio José da Cunha Silva, Coordenador do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

2.º Vogal efetivo: Dr.ª Susana Cristina Paulo Ribeiro, Técnico Superior do Departamento de Gestão Recursos Humanos, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

1.º Vogal suplente: Enf.ª Maria Irene Catarina Soares Pires, Enfermeira do Departamento de Emergência Médica,

2.º Vogal suplente Dr. João António dos Reis Lourenço, Técnico Superior do Gabinete de Gestão de Compras e Contratação Pública.

14 — Posicionamento remuneratório:

a) Nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 pela Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro.

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

15 — Os candidatos podem solicitar ao Presidente do Júri o acesso às atas, que contêm os parâmetros de avaliação, critérios de ponderação e respetiva grelha classificativa e sistema de valoração global e final.

16 — 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 de interessados sendo que se considera que os candidatos que preenchem o seu e-mail no formulário referido em 8., autorizam a que se utilize o mesmo, com aviso de entrega, como meio de notificação legal.

17 — 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.

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

19 — 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).

20 — 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.

1 de setembro de 2016. — O Coordenador do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, *Sérgio Silva*.

209841366