

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST) para o Núcleo de Gestão Patrimonial e Financeira do Porto do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP

Ata Número Um

Ao vigésimo nono dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 15 horas reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho, previstos e não ocupados na categoria/carreira de assistente técnico, Núcleo de Gestão Patrimonial e Financeira do Porto do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião o membro efetivo Ana Raquel Dinis Gonçalves de Castro Gomes, Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira, na qualidade de presidente e Ana Paula Soares Vaz e João Paulo Ferreira Gonçalves na qualidade de vogais suplentes.

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final.

Da discussão levada a cabo sobre os pontos objetivos da reunião, o júri deliberou que, nos termos conjugados dos nos. 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a seleção dos candidatos será feita utilizando apenas um método de seleção obrigatório, a avaliação curricular (AC) ou prova de conhecimentos (PC), complementados com a entrevista profissional de seleção (EPS), como método complementar.

Os candidatos colocados em situação de requalificação que se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atividade diferente da que caracteriza o posto de trabalho colocado a concurso e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer atividades diferentes das publicitadas, são sujeitos ao método de seleção previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, a prova de conhecimentos. Este método de seleção como todos os outros a serem aplicados tem caráter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores.

Aos candidatos colocados em situação de requalificação que se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atividade idêntica que caracteriza o posto de trabalho colocado a concurso e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer, no momento da candidatura, atividades idênticas às publicitadas é aplicado o método de seleção previsto na al. a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, a avaliação curricular, desde que não afastem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização deste método de seleção, optando pela prova de conhecimentos, conforme será previsto do aviso de abertura, com caráter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores.



As ponderações a utilizar **em cada um** dos métodos são as seguintes:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - Ponderação 70% - A PC visa avaliar os níveis de conhecimentos acadêmicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções. A PC tem natureza teórica, individual, reveste a forma escrita, com consulta, e tem a duração máxima de 60 minutos.

A prova é realizada de forma ininterrupta e incide sobre as seguintes temáticas:

1. Lei Orgânica e Estatutos do IPST – Decreto-Lei n.º 39/2012, de 16 de fevereiro e Portaria n.º 165/2012, de 22 de maio;
2. Lei Geral do Trabalho em funções públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
3. Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua atual redação;
4. Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua atual redação;
5. Lei de organização e processo do Tribunal de Contas - Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto, na sua atual redação.

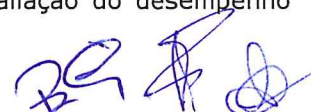
OU

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Ponderação 70% - Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área do posto de trabalho a ocupar, de acordo com as exigências da função, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

1. A **habilitação académica**;
2. A **experiência profissional** na área para a qual o procedimento concursal foi aberto, sendo ponderado o desempenho efetivo de funções, bem como outras capacidades adequadas, com avaliação da respetiva natureza e duração;
3. A **formação profissional** relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
4. A **avaliação do desempenho** dos últimos 3 anos em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

Os elementos referentes à avaliação curricular serão coligidos com base nas declarações emitidas pelas diversas entidades e nos currículos apresentados pelos candidatos, desde que devidamente comprovados.

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros, cuja classificação é obtida por média aritmética; habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:



$$AC = (HA+4*EP+4*FP+AD)/10$$

HA - HABILITAÇÃO ACADÉMICA – A este fator o júri atribui o coeficiente 1, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Licenciatura ou grau académico superior ----- - **20 valores**
- Bacharelato ----- - **19 valores**
- 12º ano ou equivalente ou habilitação exigível à data de ingresso na carreira ----- - **18 valores**

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Considerando que este fator é de primordial importância, o júri atribui-lhe o coeficiente 4, onde se pondera a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal e o grau de complexidade das mesmas, tendo como base de medida o número de anos de experiência comprovada no desenvolvimento das funções inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

- Igual ou Superior a 6 anos ----- - **20 valores**
- Igual a 5 até inferior a 6 anos ----- - **15 valores**
- Igual a 2 até inferior a 5 anos ----- - **10 valores**
- Inferior a 2 anos ----- - **5 valores**

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - Considerando que este fator também é de primordial importância, o júri atribui-lhe o coeficiente 4, onde se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função para a qual está aberto o presente procedimento concursal que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado. Este fator será aferido pelo número de horas de duração das ações de formação, sendo atribuída a valoração de acordo com a grelha seguinte:

DURAÇÃO (HORAS)	Sem carga horária	< 40 H	= > 40 H e < 60 H	= > 60 H
Formação específica na área do aprovisionamento (preferencialmente no setor da saúde), contratação pública e plataforma eletrónica de contratação pública (Vortal e Gatewitt).	1	4	6	8
Formação específica em contratação pública de aquisição de bens, serviços e empreitadas, área da qualidade (ISO 9001 – melhoria contínua), Código do Procedimento Administrativo (CPA) e Lei do Tribunal de Contas, no âmbito dos contratos para obtenção de visto.	0,5	2	4	6
Formação específica em organização e manutenção de arquivo, práticas e técnicas administrativas, bem como informática na ótica do utilizador.	0	1	2	3

Os congressos, jornadas, seminários e encontros, desde que inseridos nas áreas relevantes consideradas neste procedimento concursal, serão valorizados com 0,25 valores.

A pontuação final da **FP** resultará do somatório dos valores até ao limite de 20 valores.

AD - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – A este fator o júri atribui o coeficiente 1, onde se pondera a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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 obtida 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, multiplicando-se a nota quantitativa obtida por quatro.

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

No caso de **apresentação com indicação dos motivos que originaram a não avaliação em pelo menos um ano**, será valorada em **10 valores**, numa escala de 0 a 20 valores, **assim como para os candidatos com experiência profissional em período que não foi objeto de avaliação, ainda que avaliados noutra área de atuação**.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - Ponderação 30% - Visa 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.

Na classificação da EPS será considerada a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{A} + \text{B} + \text{C} + \text{D})/4$$

Em que:

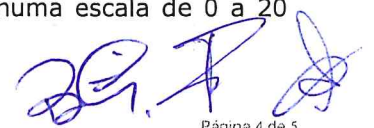
A = Sentido crítico e de clareza de raciocínio. Este parâmetro visa avaliar a capacidade de análise perante situações complexas e de identificação dos aspetos positivos e negativos, em atividades relevantes para o exercício das funções.

B = Motivação, valorização e conhecimentos profissionais. Este parâmetro visa avaliar a intensidade vocacional pelo lugar, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência mais variada, ficar junto da família, melhoria salarial, livrar-se de problemas do atual emprego, etc.

C = Capacidade de adaptação a novas situações. Este parâmetro visa avaliar a profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com os conhecimentos profissionais.

D = Capacidade de comunicação. Este parâmetro visa avaliar a fluência de corrente de pensamento, considerando a lógica de raciocínio e o vocabulário utilizado.

A apreciação qualitativa dos parâmetros de ponderação na EPS será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:



- Elevado ----- - **20 valores**
- Bom ----- - **16 valores**
- Suficiente ----- - **12 valores**
- Reduzido ----- - **8 valores**
- Insuficiente - ----- - **4 valores**

A **classificação final (CF)** e o conseqüente ordenamento dos candidatos deriva da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, e resultará da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (0,70*PC) \text{ ou } (0,70*AC) + 0,30*EPS$$

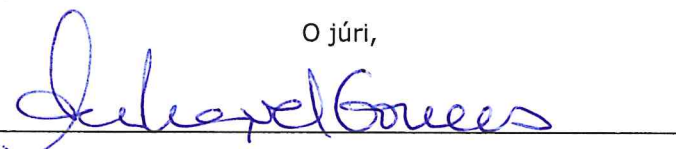
São considerados excluídos do presente procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

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 aritmética 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 no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

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

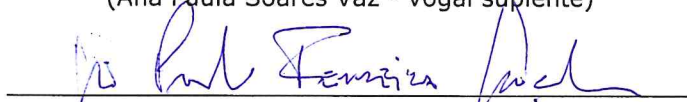
O júri,



(Ana Raquel Dinis Gonçalves de Castro Gomes - Presidente)



(Ana Paula Soares Vaz - vogal suplente)



(João Paulo Ferreira Gonçalves - vogal suplente)