

**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 Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira – Serviço de Financeiro**

**Ata Número Um**

Ao vigésimo oitavo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, 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, previsto e não ocupado na categoria/carreira de assistente técnico, Setor Financeiro do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião os membros Ana Raquel Dinis Gonçalves de Castro Gomes, Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira, na qualidade de presidente, Telmo Henrique Rosa, Técnico Superior, na qualidade de 1º vogal efetivo e Ana Paula Soares Vaz, Técnica Superior, na qualidade de 2º vogal efetivo.

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 do nº 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, de acordo com o disposto nas alíneas a) e d) do artigo 17º conjugado com nº 2 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a seleção dos candidatos será feita utilizando os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método complementar.

No caso de candidatos abrangidos pelo nº 2 do artº 36º da LTFP, de acordo com o disposto nas alíneas c) e d) do nº 17, conjugado o nº 2 do artigo 18º da portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, a seleção dos candidatos será feita utilizando o método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC), complementado com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método complementar.

A aplicação dos métodos de seleção é faseada da seguinte forma:

Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;

Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;

Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação;

As operações previstas nos números anteriores são repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso;

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 académicos 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 (LGTFP) — aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
3. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
4. Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação;
5. Regime da Administração Financeira do Estado – Decreto-Lei n.º 85/2016 de 21 dezembro, na sua atual redação;
6. Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso - Lei n.º 127/2012 de 21 junho, 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 atribuiu-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 da conferência de faturas;	1	4	6	8
Formação Específica na área da contabilidade;	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 atribuiu 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**.

**AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)** - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A classificação da Avaliação Psicológica, traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

**ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** - Ponderação 30% - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, quatro competências e aspetos comportamentais relacionados e evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

No presente método de seleção será atribuída a valoração por competência de acordo com a grelha seguinte:

Nº comportamentos presentes na competência:	Apreciação Quantitativa	Apreciação Qualitativa
4 comportamentos	5	Elevado
3 comportamentos	3,75	Bom
2 comportamentos	2,5	Suficiente
1 comportamento	1,25	Reduzido
0 comportamentos	0	Insuficiente

A classificação final da entrevista será a que resultar da soma dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das quatro competências, de acordo com a tabela anterior.

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:

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

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 ou Não Apto num dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

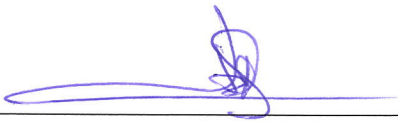
A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, e é unitária, ainda que, lhes tenham sido aplicados diferentes 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 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

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)

  
(Telmo Henrique Rosa Silvestre - 1º Vogal)

  
(Ana Paula Soares Vaz - 2º Vogal)