

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST, IP) - Centro de Sangue e da Transplantação de Lisboa (CSTL), Área Funcional da Transplantação

ATA N.º 1

Aos quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 14h30, reuniu nos Serviços Centrais do Instituto Português do Sangue e da transplantação, IP (IPST, IP), o júri do procedimento concursal comum, aberto por Despacho da Presidente do Conselho Diretivo deste Instituto, de 03 de julho de 2024, para preenchimento de dois (2) postos de trabalho previstos e não ocupados na carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal do IPST, IP, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções na área funcional da Transplantação do Centro de Sangue e da Transplantação de Lisboa (CSTL).

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Sandra Isabel Neto Baía de Almeida, Técnica Superior, Assessora do Conselho Diretivo, na qualidade de presidente, Ana Cristina Gomes Ferreira, Técnica Superior, Co-Responsável da Promoção da Dádiva do CSTL, e Eunice Carmo Aleixo Rosa, Assistente Técnica, na qualidade de 1.º e 2.º vogais efetivos, respetivamente.

A presente reunião teve por finalidade a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Assim, o júri deliberou:

A. Para os candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão adotados como métodos de seleção, com caráter eliminatório:

- **Prova de Conhecimentos**
- **Avaliação Psicológica**
- **Entrevista de Avaliação de Competências**



B. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e caso não tenham exercido, através de declaração escrita, a opção pelos métodos previstos em A. (métodos previstos para os restantes candidatos), conforme previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, com caráter eliminatório:

- **Avaliação Curricular**
- **Entrevista de Avaliação de Competências**

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

1. Aplicação à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimento ou Avaliação Curricular;
2. 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;
3. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se considerem excluídos;
4. Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação; e,
5. 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 de seleção** são as seguintes:

Prova de conhecimentos (PC) – Ponderação 70%

Esta prova visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções que caracterizam o posto de trabalho a ocupar.



A prova tem natureza teórica, individual, reveste a forma escrita, com consulta, e tem a duração máxima de 60 minutos.

Será classificada de 0 a 20 valores, sendo excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A prova é realizada de forma ininterrupta e a bibliografia necessária à sua realização é a seguinte:

- Lei Orgânica e Estatutos do IPST, IP (Decreto-Lei n.º 39/2012, de 16 de fevereiro e Portaria n.º 165/2012, de 22 de maio).
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Ou

Avaliação Curricular (AC) – Ponderação 70%

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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

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.

A AC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas.

Tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Na AC serão considerados e ponderados os parâmetros habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+3*FP+5*EP+AD)/10$$

Habilitação Académica (HA) – 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, de acordo com a grelha seguinte:

Habilitação	Valores
Licenciatura ou grau académico superior	20
12º ano ou equivalente ou habilitação exigível à data de ingresso na carreira	18

Formação Profissional (FP) - A este fator o júri atribui o coeficiente 3, valorizando a formação realizada e devidamente comprovada através da cópia do respetivo certificado, tendo em consideração o respetivo conteúdo e o seu interesse para as funções a desempenhar, bem como a importância de cada ação, e será aferido pelo número de horas em que cada uma se desenvolveu, sendo atribuída a valoração de acordo com a grelha seguinte:

DURAÇÃO (HORAS)	Sem carga horária	Sem carga horária		
		< 40 H	= > 40 H e < 60 H	= >60 H
Formação específica na área da Comunicação	1	4	6	8
Formação específica na área do atendimento ao público	0,5	2	4	6
Formação específica em organização e manutenção de arquivo, práticas e técnicas administrativas e 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.

Experiência Profissional (EP) – Considerando que o fator EP é de primordial importância deliberou o júri atribuir o coeficiente 5, dado tratar-se da avaliação da experiência profissional dos candidatos sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, assim como a sua respetiva duração no tempo e natureza, tendo como base a seguinte valoração:

Número de Anos	Valores
Igual ou Superior a 3 anos	20
Igual a 2 até inferior a 3 anos	15
Igual a 1 até inferior a 2 anos	10
Inferior a 1 ano	5

Avaliação do Desempenho (AD) – 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, sendo que a classificação resultará da média aritmética do somatório dos valores de cada ano, atribuídos nos termos seguintes:

Avaliação de Desempenho	Valores
Desempenho Inadequado (de 1 a 1,999 valores)	0
Desempenho Adequado (de 2 a 3,999 valores)	10
Desempenho Relevante (de 4 a 5 valores)	15
Desempenho Excelente	20

Na situação prevista na alínea c) do n.º 2, do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o júri atribuir 10 valores.

Avaliação psicológica (AP)

A AP visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação será efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo IPST,IP.

Será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto*.



Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação 30%

Esta entrevista visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções que caracterizam o posto de trabalho a ocupar.

À EAC aplica-se a Grelha de Análise e Classificação Final abaixo identificada, sendo valorada na escala de 0 a 20 valores.

Procedimento Concursal:

Data: / /

Nome do/a Candidato/a:

Carreira: AT		Área Funcional:	CSTL, Área Funcional da transplantação
Perfil de Competências (nível 1 - essenciais)	Comportamentos associados	Análise da Informação	
		Fundamentação "excertos do discurso do/a candidato/a"	
1ª Competência	Comportamento 1		
	Comportamento 2		
	Comportamento 3		
	Comportamento 4		
2ª. Competência	Comportamento 1		
	Comportamento 2		
	Comportamento 3		
	Comportamento 4		
3ª. Competência	Comportamento 1		
	Comportamento 2		
	Comportamento 3		
	Comportamento 4		
4ª. Competência	Comportamento 1		
	Comportamento 2		
	Comportamento 3		
	Comportamento 4		

Handwritten signature and date

NOTA: No Quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um):

0 - Comportamento Não Demonstrado

1 - Comportamento Demonstrado

Competência	Comportamentos				Total	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
	1	2	3	4			
1ª Competência							
2ª Competência							
3ª Competência							
4ª Competência							

RESULTADO	
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	

Sendo que:

Competência	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
4 comportamentos demonstrados no Total	5,00	Elevado
3 comportamentos demonstrados no Total	3,75	Bom
2 comportamentos demonstrados no Total	2,50	Suficiente
1 comportamento demonstrado no Total	1,25	Reduzido
0 comportamentos demonstrados no Total	0,00	Insuficiente

A classificação final da EAC é o valor da Avaliação Final Quantitativa, que resulta da soma das Apreciações Quantitativas de cada competência avaliada.

Classificação final (CF)

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 com arredondamento às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

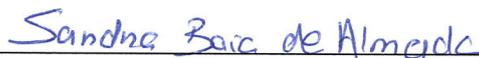
São considerados excluídos do presente procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente, 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.

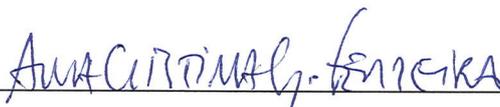
Em situações de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial, nos termos do previsto no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

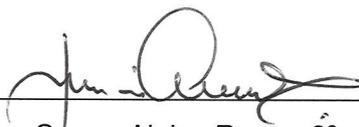
O júri,



(Sandra Isabel Neto Baía de Almeida - Presidente)



(Ana Cristina Gomes Ferreira - 1º vogal)



(Eunice Carmo Aleixo Rosa - 2º vogal)