

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de três 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 Coimbra (CSTC), Área Funcional do Sangue

ATA Nº. 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 três (3) 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 do sangue do Centro de Sangue e da Transplantação de Coimbra (CSTC), Setor de Comunicação, Promoção da Dádiva e Voluntariado.

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 1º e 2º 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 carácter 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	< 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:

Handwritten signature

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*.

Handwritten signature

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

CSTC, Área Funcional do Sangue,
Área Funcional: Setor de Comunicação, Promoção da
Dádiva e Voluntariado

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	



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)