

52

*António
Maria
Escaval*

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, PARA O GABINETE DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES DO INSTITUTO PORTUGUÊS DO SANGUE E DA TRANSPLANTAÇÃO, IP

Ao quinto dia do mês de Julho de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado - 1 posto de trabalho da carreira / categoria de técnico de sistemas e tecnologias de informação**, para o gabinete de tecnologias de informação e comunicações (adiante designado abreviadamente por GTIC) do Instituto Português de Sangue e da Transplantação, IP (adiante designado abreviadamente por IPST, IP), autorizado por despacho de 03/07/2024 da Presidente do Conselho Diretivo Dra. Maria Antónia Escoval, constituído por:

Presidente: Fernando Rodrigues Gramacho, Coordenador GTIC, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, do mapa de pessoal do IPST,IP.

1º Vogal efectivo: (que substituirá o Presidente na sua ausência): Cristina Isabel Pombo Baptista, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, do mapa de pessoal do IPST,IP.

2º Vogal efectivo: Leandra da Silva Pereira Coelho, Técnico Superior, do mapa de pessoal do IPST,IP.

1º Vogal suplente: Carlos Miguel Eugénio Serrano, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, do mapa de pessoal do IPST,IP.

2º Vogal suplente: Pedro Manuel Freitas Henriques, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, do mapa de pessoal do IPST,IP.

Handwritten signatures:
 Maria Carmo
 C. Silva
 B. Silva

A presente reunião teve como objectivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Assim, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de Junho, na sua redacção atual, de acordo com o disposto nas alíneas a) e d) do artigo 17.º conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, os métodos de seleção a utilizar são:

- Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);
- Método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com o disposto nas alíneas c) e d) do n.º17, conjugado o n.º2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, os Métodos de seleção a utilizar são:

- Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC);
- Método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Nos termos do n.º3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podem optar, por escrito, pelo afastamento destes métodos de seleção, aplicando-se-lhe, nesse caso, os métodos, previstos para os restantes candidatos.

Os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, avaliados de forma quantitativa numa escala de 0 a 20, a classificação é obtida através de medida simples ou ponderada e expressa até às centésimas.

*Verificar
na lista
de*

O método de seleção **Avaliação Psicológica (AP)**, é avaliado através das menções de Apto e Não Apto.

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 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;

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento concursal comum o candidato que obtenha uma **valoração inferior a 9,5 valores, ou Não Apto**, ou falte a algum método de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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:

- a. Habilitação académica;
- b. Experiência profissional;
- c. Formação profissional;

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.

Assinado
[Handwritten signature]

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), experiência profissional (EP) e formação profissional (FP), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1.5HA) + (4.5EP) + (4FP)}{10}$$

- Habilitações académicas (HA) - A este fator o júri atribui o coeficiente 1.5, onde se pondera a titularidade de licenciatura ou o grau académico superior que devem ser de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação de acordo com o artigo 8º, do Decreto-Lei 88/2023 de 10 de Outubro, certificado pelas entidades competentes:

Habilitação Académica	Valoração
12º Ano ou equivalente	15 valores
Licenciatura	17 valores
Mestrado	20 valores

- Experiência profissional (EP) - considerando que este fator é de primordial importância, o júri atribui-lhe o coeficiente 4.5, onde se pondera a execução das actividades inerentes ao posto de trabalho objecto do presente procedimento concursal comum e o grau de complexidade, 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.

Experiência Profissional	Valoração
Experiência < 1 ano	5 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	10 valores
Experiência ≥ 3 e < 6 anos	15 valores
Experiência ≥ 6 anos	20 valores

- Formação Profissional (FP) - considerando que este fator 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

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

competências necessárias ao exercício da função para a qual está aberto o presente procedimento concursal comum que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respectivo certificado. Este fator será aferido pelo número de horas de duração das acções de formação, sendo atribuída a valoração de acordo com a grelha seguinte:

DURAÇÃO (HORAS)	<40	40-60	>60	Sem carga horária
Formação específica na área informática	4	6	8	1
Outra formação com interesse direto para o exercício da função	2	4	6	0,5

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

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

3. PROVA CONHECIMENTOS (PC)

Ponderação 70% - Visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A PC será realizada **individualmente**, revestirá a **forma escrita**, de natureza teórica, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, **com consulta, não sendo permitido a utilização de qualquer equipamento electrónico**, tendo a **duração máxima de 60 minutos**, terá a seguinte estrutura:

O Grupo I, sobre conhecimentos gerais, com uma cotação de 10 valores, é composto por 10 questões de resposta múltipla, valendo cada uma 1 valor;

- Bibliografia / legislação:
 - Lei Orgânica e Estatutos do IPST, IP – Decreto-Lei nº39/2012, de 16 de Fevereiro e Portaria nº 165/2012, de 22 de Maio;



*Verificar
revisão
2023*

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual;
- Regime das carreiras especiais de informática – Decreto-Lei nº88/2023, de 10 de Outubro;
- Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço – Decreto-Lei nº65/2021, de 30 de Julho;

O Grupo II, sobre conhecimentos específicos, com uma cotação de 10 valores, é composto por 10 questões de resposta múltipla, valendo cada uma 1 valor;

- Bibliografia / legislação:
 - Hardware – Tecnologias e Soluções | José Gouveia e Alberto Magalhães | FCA - Editora Informática;
 - Windows Server 2016 | António Rosa | FCA – Editora Informática;
 - Segurança em Redes Informáticas | André Zúquete | FCA – Editora Informática;
 - Sistemas Operativos | José Alves Marques | FCA – Editora Informática;

4. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{2A + 2B + 2C + 2D + 2E}{10}$$

- A. **Orientação para resultados** - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- B. **Adaptação e melhoria contínua** - Capacidade para se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e actualização técnica;
- C. **Análise de Informação e sentido critica** - capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- D. **Relacionamento interpessoal** - capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- E. **Trabalho de equipa e cooperação** - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Classificação final EAC	Valoração
Excelente	20 valores
Muito Bom	17 valores
Bom	14 valores
Suficiente	11 valores
Fraco	8 valores
Insuficiente	5 valores

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

A classificação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

$$CF = (0,70PC) + (0,30EAC)$$

Ou

$$CF = (0,70AC) + (0,30EAC)$$

7. CRITÉRIOS DESEMPATE

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Orientação para resultados.**
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Análise de Informação e sentido critica.**
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Adaptação e melhoria contínua.**

Wenck

- 4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Trabalho de equipa e cooperação.**
- 5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: **Relacionamento interpessoal.**

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 elementos do Júri.

O JÚRI

Fernando Rodrigues Guedes

Cláudia Isabel Costa F. Batista

Vanda de Siva Pereira