

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST, IP) - Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação (DGRHF), área da Conciliação.

ATA Nº. 1

Aos trinta e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 11h30, reuniu do Instituto Português do Sangue e da transplantação, IP (IPST, IP), o júri do procedimento concursal comum, aberto por Despacho do Vogal do Conselho Diretivo deste Instituto, de 03 de outubro de 2024, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado, na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do IPST, IP, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções no Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação (DGRHF), área da Conciliação.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Sandra Isabel Neto Baía de Almeida, Técnica Superior, Assessora do Conselho Diretivo, na qualidade de presidente, Maria da Graça Lima de Oliveira Freitas Fonseca, Técnica Superior, Coordenadora do Gabinete de Qualidade do IPST, e Leandra da Silva Pereira Coelho, Técnica Superior, Gestora da Qualidade, 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 e 5.º 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**
- **Entrevista de Avaliação de Competências**

B. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2.º e 5.º 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**

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento 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.

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 necessárias 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.
- Guia prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2022, disponível em [GuiaoNORMA2022.pdf](#)
- Manual do Sistema de Gestão Integrado (SGI) do IPST, disponível em [MSGI114 ManualSistemaGestaoIntegrado 2024.pdf](#) e Política Integrada da Qualidade e da Conciliação disponível em [PoliticaIntegradaQualidadeConciliacao 2024.pdf](#)

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 (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

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

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 em psicologia	20

Formação Profissional (FP) - A este fator o júri atribui o coeficiente 5, 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 em Coaching Psicológico	1	4	6	8
Formação específica em Formação Pedagógica de Formadores- Certificado de Competências Pedagógicas- CCP	0,5	2	4	6
Formação específica na Norma NP4552	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 3, 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.

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:** TS**Área Funcional:****DGRHF, Conciliação**

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:

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

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)

(Maria da Graça Lima de Oliveira Freitas Fonseca - 1º vogal)

(Leandra da Silva Pereira Coelho - 2º vogal)