

*Alberto José
Matias Rosário*

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 Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST) para Apoio Jurídico na Área de Gestão de Recursos Humanos do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação

Ata Número Um

Ao vigésimo quinto dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniu o júri, nomeado por despacho do Exmo. Vogal do Conselho Diretivo do IPST, IP em 19/04/2024, através da informação/proposta n.º 303/DGRH-RH/SF/2024, 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 técnico superior para o Apoio Jurídico - Área de Gestão de Recursos Humanos do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Alberto José Matias Rosário, Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação, na qualidade de presidente, Dora Patricia Raimundo Lopes Ferreira, Técnica Superior e Coordenadora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação e Leandra da Silva Pereira Coelho, Técnica Superior do Gabinete de Gestão da Qualidade do IPST, IP, na qualidade de 1ª e 2ª vogais efetivas, respetivamente.

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, adiante designada como Portaria e selecionar e aprovar os temas a abordar na prova de conhecimento e respetiva legislação.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de Seleção

Em conjugação com o estabelecido no artigo 17.º da Portaria e n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), a ponderação dos métodos de seleção a aplicar é a seguinte: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade

*atualizado
De
16/02/2016*

caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC), conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção;

c) Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

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;

2. Prova de Conhecimentos

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - Ponderação 70% - A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A PC tem natureza teórica, individual, reveste a forma escrita, sem consulta, em ambiente controlado e tem a duração máxima de 60 minutos,

*Atlet 1/10
2011
J. V. V. V.*

sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas).

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 (LTFP), aprovada em anexo à 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. Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação;

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

3 – Avaliação Curricular

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Ponderação 70% - Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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 superior ----- - 20 valores

Não é admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

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

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - Considerando que este fator também 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 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

*Atualizado
2019
16/02/2019*

Formação específica na área de recursos humanos e vencimentos na Administração Pública.	1	4	6	8
Formação específica no aplicacional de vencimentos RHV	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 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.

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.

4 - Avaliação Psicológica

A 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. A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. A avaliação psicológica pode ainda ser realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade atrás referida. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este

*Atividade
Dora
16/02/2012*

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

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na implementação deste método será utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliadas quatro (4) competências essenciais.

A avaliação das competências centrar-se-á na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

Os critérios a utilizar nesta avaliação serão os seguintes:

Apreciação Qualitativa:

1º - Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;

2º - Atribuição da ponderação 0 ou 1 de acordo com os seguintes critérios:

Manifesta: Foi evidenciado o/os comportamento/s ancorado à competência;

Não manifesta: Não foi evidenciado o/os comportamento/s ancorado à competência;

3º- Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:

Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Insuficiente
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom
4	Elevado

Apreciação Quantitativa:

A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

6 - A Classificação final

Classificação Final (CF): Os candidatos serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (((70\% \cdot PC) + (30\% \cdot EAC)) / 100) \text{ ou } OF = (((70\% \cdot AC) + (30\% \cdot EAC)) / 100)$$

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.

7 – Critérios de desempate

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Maior média final do curso de Licenciatura.

E nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, é assinada pelos presentes.

O júri,

(Alberto José Matias Rosário - Presidente)

(Dora Patricia Raimundo Lopes Ferreira – 1ª vogal efetiva)

(Leandra da Silva Pereira Coelho – 2ª vogal efetiva)

