

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 assistente técnico do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST) para o Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira – Núcleo de Lisboa da Área Funcional do Sangue



Ata Número Um

Ao terceiro dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 11 horas reuniu o júri 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 assistente técnico, Setor de Aprovisionamento e Património do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira – Núcleo de Lisboa da Área Funcional do Sangue, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião os membros Ana Raquel Dinis Gonçalves de Castro Gomes, Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira, na qualidade de presidente, Telmo Henrique Rosa Silvestre, Técnico Superior, na qualidade de 1º vogal efetivo e Ana Paula Soares Vaz, Técnica Superior, na qualidade de 2º vogal efetivo.

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final.

Da discussão levada a cabo sobre os pontos objetivos da reunião, o júri deliberou que:

Nos termos do nº 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, de acordo com o disposto nas alíneas a) e d) do artigo 17º conjugado com nº 2 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a seleção dos candidatos será feita utilizando os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método complementar.

No caso de candidatos abrangidos pelo nº 2 do artº 36º da LTFP, de acordo com o disposto nas alíneas c) e d) do nº 17, conjugado o nº 2 do artigo 18º da portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, a seleção dos candidatos será feita utilizando o método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC), complementado com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método complementar.

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;

As ponderações a utilizar **em cada um** dos métodos são as seguintes:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - Ponderação 70% - A PC visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções. A PC tem natureza teórica, individual, reveste a forma escrita, com consulta, e tem a duração máxima de 60 minutos.

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 (LGTFP) — aprovada pela 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 dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;
5. Lei de organização e processo do Tribunal de Contas - Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação.

OU

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Ponderação 70% - 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:

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 grau académico superior ----- **20 valores**
- Bacharelato ----- **19 valores**
- 12º ano ou equivalente ou habilitação exigível à data de ingresso na carreira ----- **18 valores**

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**

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
Formação específica em gestão de stocks;	1	4	6	8
Formação específica na área do aprovisionamento;	0,5	2	4	6
Formação específica em organização e manutenção de arquivo, práticas e técnicas administrativas, bem como 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.

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**.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A classificação da Avaliação Psicológica, traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - Ponderação 30% - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, quatro competências e aspetos comportamentais relacionados e evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

No presente método de seleção será atribuída a valoração por competência de acordo com a grelha seguinte:

Nº comportamentos presentes na competência:	Apreciação Quantitativa	Apreciação Qualitativa
4 comportamentos	5	Elevado
3 comportamentos	3,75	Bom
2 comportamentos	2,5	Suficiente
1 comportamento	1,25	Reduzido
0 comportamentos	0	Insuficiente

A classificação final da entrevista será a que resultar da soma dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das quatro competências, de acordo com a tabela anterior.

A **classificação final (CF)** e o conseqüente ordenamento dos candidatos deriva da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, e resultará da seguinte fórmula:

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

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 Não Apto num dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

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.

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

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

O júri,

(Ana Raquel Dinis Gonçalves de Castro Gomes - Presidente)

(Telmo Henrique Rosa Silvestre - 1º Vogal)

(Ana Paula Soares Vaz - 2º Vogal)