

Procedimento concursal comum para um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Coordenação de Recursos Humanos do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP, na modalidade de vínculo de emprego publico por tempo indeterminado.

Ata Número Um

Ao vigésimo quinto dia do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniu o júri, nomeado por despacho do Exmo. Vogal do Conselho Diretivo do IPST,IP em 11/08/2025, através da informação/proposta n.º 740/DGRH-RH/SF/2025, do procedimento concursal comum para um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Coordenação de Recursos Humanos do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP, na modalidade de vínculo de emprego publico por tempo indeterminado. 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, Ana Raquel Dinis Goncalves de Castro Gomes, Diretora do Departamento de Planeamento e Gestão Patrimonial e Financeira do mapa de pessoal do IPST,IP, 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) 70% e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 30% ou Avaliação Curricular (AC) 70% e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 30%, nos seguintes termos:

Albert
Net



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 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) complementada com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os restantes candidatos.

c) 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;

d) Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria os métodos de seleção, são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

e) Excecionalmente, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, poderá candidatar-se ao presente procedimento concursal, quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor de formação e, ou, experiências profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação;

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, 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:



abert stat.

Up

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. Estatuto da Aposentação

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
- 12º ano ou equivalente ----- - 18 valores

about rat

A habilitação literária pode ser substituída por experiência profissional considerada relevante, nos termos do n.º 2 do artigo 34º 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 3 anos ----- - 20 valores
- Igual a 2 até inferior a 3 anos ----- - 15 valores
- Igual a 1 até inferior a 3 anos ----- - 10 valores
- Inferior a 1 ano ----- - 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 horas	≥ 40H e < 60H	≥ 60H
Formação específica na área de processamento de vencimentos	1	4	6	8
Formação específica na área de aposentações	1	4	6	8
Formação específica no aplicacional de vencimentos RHV	0	1	2	3
Formação específica em excel	1	4	6	8
Outra formação com interesse indireto para a função	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.

albert rat



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.

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:

Aberto Hat

Procedimento Concursal:		Data: / /
Nome do/a Candidato/a:		
Carreira:	Área Funcional:	
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				
Comportamentos									
Competência	1	2	3	4	Total	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa		
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

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:

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

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:

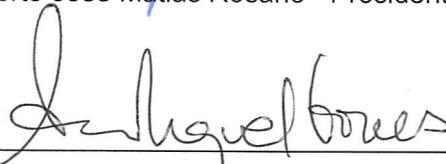
- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Maior média final do curso de Licenciatura.

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)



(Ana Raquel Dinis Gonçalves de Castro Gomes – 1ª vogal efetiva)



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