

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para o preenchimento de quatro postos de trabalho na carreira e categoria de Técnica Auxiliar de Saúde, para a área funcional do Sangue do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST) para a Centro de Sangue e Transplantação de Porto.

Ata Número Um

Aos trinta dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 12 horas reuniu o júri, nomeado por despacho do Exmo. Vogal do Conselho Diretivo do IPST, IP em 27/05/2026, através da informação/proposta n.º 451/DGRH-RH/SF/2026, do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de 4 postos de trabalho, previsto e não ocupado na categoria/carreira Técnica Auxiliar de Saúde para o Centro de Sangue e Transplantação do Porto, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Paulo Manuel da Conceição Benvindo, Técnico Superior do mapa de pessoal do IPST, IP, na qualidade de presidente, Cristina Maria Ferreira Santos, Técnica auxiliar de saúde principal do mapa de pessoal do IPST, na qualidade de 1.º vogal efetiva e Paula Cristina Reis Toscano, Assistente Técnica do mapa de pessoal do IPST, IP, na qualidade de 2.º vogal efetiva.

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, de acordo com o estabelecido na proposta de abertura do procedimento, autorizada por despacho do Vogal do Conselho Diretivo do IPST, IP, em 09 de junho de 2026.

Este procedimento concursal é restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Nos termos conjugados dos n.ºs. 4 e 5 artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a seleção dos candidatos será feita utilizando apenas um método de seleção obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular, complementados com a entrevista de avaliação de competências.

Os candidatos colocados em situação de valorização que se tenham por último encontrado a exercer funções diferentes das que caracterizam os postos de trabalho

Page 1

colocados a concurso e os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer funções diferentes das que caracterizam os postos de trabalho colocados a concurso, são sujeitos ao método de seleção obrigatório previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a prova de conhecimentos.

Aos candidatos colocados em situação de valorização que se tenham por último encontrado a exercer funções idênticas às que caracterizam os postos de trabalho colocados a concurso e aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer, no momento da candidatura, funções idênticas às que caracterizam os postos de trabalho colocados a concurso, é aplicado o método de seleção obrigatório previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a avaliação curricular, desde que não afastem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização deste método de seleção, optando pela prova de conhecimentos, 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.

Nos termos conjugados do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o método de seleção facultativo é a entrevista de avaliação de competências.

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 necessários ao exercício das funções que caracterizam os postos 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.
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

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:

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

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
12º ano ou equivalente ou habilitação exigível à data de ingresso na carreira	20
Escolaridade obrigatória exigível à data de ingresso na carreira	18

Formação Profissional (FP) - A este fator o júri atribui o coeficiente 3, 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 na área da higiene e segurança.	1	4	6	8
Formação específica na área do atendimento ao público	0,5	2	4	6

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 5, 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:

Ref. 1.

Número de Anos	Valores
Igual ou Superior a 10 anos	20
Igual a 5 até inferior a 10 anos	15
Igual a 2 até inferior a 5 anos	10
Igual a 1 ano até inferior a 2	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: TAS

Área Funcional:

CSTP

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:

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

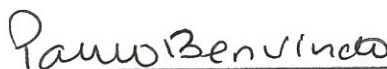
São considerados excluídos do presente procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

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.

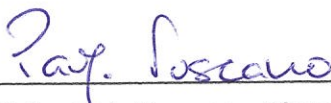
O júri,



(Paulo Manuel da Conceição Benvindo - Presidente)



(Cristina Maria Ferreira Santos – 1ª vogal efetiva)



(Paula Cristina Reis Toscano – 2ª vogal efetiva)