

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para o preenchimento de cinco postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST)

Ata Número Um

Aos vinte e três dias do mês de Fevereiro do ano de dois mil e vinte um , pelas 10 horas reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de cinco postos de trabalho, previstos e não ocupados na categoria/carreira de assistente operacional, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Délia Martins Falcão Barbosa, Técnica Superior, na qualidade de presidente, Cristina Maria Ferreira Santos, Encarregada Operacional e Elisa Maria Venâncio Correia, Assistente Operacional, na qualidade de 1º e 2º vogais efetivos, respetivamente. A reunião realizou-se no modo presencial com a Presidente e 2ª vogal do júri e em vídeo chamada com a 1ª vogal.

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 conjugados dos nos. 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, e do artº. 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada pela Portaria nº. 12-A/2021, de 11 de Janeiro, a seleção dos candidatos será feita utilizando apenas um método de seleção obrigatório, a avaliação curricular (AC) ou prova de conhecimentos (PC), complementados com a entrevista profissional de seleção (EPS), como método complementar.

Os candidatos colocados em situação de requalificação que se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atividade diversa da que caracteriza o posto de trabalho colocado a concurso e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer atividades diferentes das publicitadas, são sujeitos ao método de seleção previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 37º da LTFP, a prova de conhecimentos. Este método de seleção como todos os outros a serem aplicados tem caráter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores.

Aos candidatos colocados em situação de requalificação que se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atividade idêntica que caracteriza o posto de trabalho colocado a concurso e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer, no momento da candidatura, atividades idênticas às publicitadas é aplicado o método de seleção previsto na al. a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, 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) , com caráter eliminatório, caso a classificação seja inferior a 9,5 valores.

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 (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho;

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 **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;
2. A **formação profissional** relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
3. A **avaliação do desempenho** dos últimos 3 anos.

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

$$AC = (5*EP+4*FP+AD)/10$$

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Considerando que este fator é de primordial importância, o júri atribui-lhe o coeficiente 5, 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 na área da condução de viaturas	1	4	6	8
Formação específica na área de higiene e segurança no trabalho	0,5	2	4	6
Outra formação com interesse direto 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.

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.

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**.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - Ponderação 30% - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação

estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Na classificação da EPS será considerada a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{A} + \text{B} + \text{C} + \text{D})/4$$

Em que:

A = Sentido crítico e de clareza de raciocínio. Este parâmetro visa avaliar a capacidade de análise perante situações complexas e de identificação dos aspetos positivos e negativos, em atividades relevantes para o exercício das funções.

B = Motivação, valorização e conhecimentos profissionais. Este parâmetro visa avaliar a intensidade vocacional pelo lugar, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência mais variada, ficar junto da família, melhoria salarial, livrar-se de problemas do atual emprego, etc.

C = Capacidade de adaptação a novas situações. Este parâmetro visa avaliar a profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com os conhecimentos profissionais.

D = Capacidade de comunicação. Este parâmetro visa avaliar a fluência de corrente de pensamento, considerando a lógica de raciocínio e o vocabulário utilizado.

A apreciação qualitativa dos parâmetros de ponderação na EPS será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Elevado ----- - **20 valores**
- Bom ----- - **16 valores**
- Suficiente ----- - **12 valores**
- Reduzido ----- - **8 valores**
- Insuficiente - ----- - **4 valores**

A **classificação final (CF)** e o consequente 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:

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

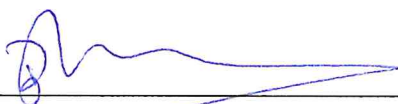
São considerados excluídos do presente procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento 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 27º da Portaria.

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

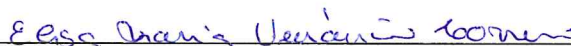
O júri,



(Délia Martins Falcão Barbosa - Presidente)



(Cristina Maria Ferreira Santos - 1º vogal)



(Elisa Maria Venâncio Correia- 2º vogal)

Ata Número Um (rectificada)

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para o preenchimento de cinco postos de trabalho (4 para o CSTPorto e 1 para o CSTLisboa/Laura Ayres)na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST)

Aos 10 de Dezembro do ano de 2021, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de cinco postos de trabalho (4 para o CSTPorto e 1 para o CSTLisboa/Laura Ayres), previstos e não ocupados na categoria/carreira de assistente operacional, do mapa de pessoal do IPST.

Nesta reunião procedeu o Jurí a rectificação da Acta Numero 1, que se realizou aos vinte e três dias do mês de Fevereiro do ano de dois mil e vinte um, pelas 10 horas, e em que estiveram presentes na reunião os membros efetivos Délia Martins Falcão Barbosa, Técnica Superior, na qualidade de presidente, Cristina Maria Ferreira Santos, Encarregada Operacional e Elisa Maria Venâncio Correia, Assistente Operacional, na qualidade de 1º e 2º vogais efetivos, respetivamente. A reunião realizou-se no modo presencial com a Presidente e 2ª vogal do júri e em vídeo chamada com a 1ª vogal.

Na presente reunião rectifica-se a Acta Numero Um, conforme, infra:

No âmbito das competências que lhe são atribuídas no nº 1 do art. 14º da Portaria nº 125-A/2019 de 30/4 (na redacção actualizada e doravante designada apenas por Portaria), delibera o Juri nos termos das alíneas b) e c) do nº 2 daquele artigo , a seguinte ordem de trabalhos:

- 1-Fixar os respectivos métodos de selecção conforme despacho superior do IPST;
- 2-Fixar os parâmetros de avaliação de cada método de selecção:
 - a) Prova de conhecimentos (PC);
 - b) Avaliação Psicológica (AP);
 - c) Avaliação Curricular (AC);
 - d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
 - e) Entrevista Profissional de Selecção (EPS).
- 3-Sistema de valoração e respectiva fórmula de classificação final
- 4-Decidir sobre a Elaboração e Aprovação da prova de conhecimentos e respectivos critérios de correcção; Fichas individuais de Avaliação Curricular, de Entrevista de Profissional de Selecção.

Quanto ao Ponto 1 - Quanto aos métodos de selecção , o júri deliberou que:

- 1.a) Nos termos do nº 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, a selecção dos candidatos será feita utilizando os métodos de selecção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC), e Avaliação Psicológica (AP) e como método complementar a Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

1.b) Nos termos do nº 2 do artigo 36º da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras de postos de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos em situação valorização profissional, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, serão utilizados os métodos de selecção obrigatórios, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC), excepto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que se lhes aplica os métodos referidos na aliena anterior, e o método de selecção complementar Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

1.c) De acordo com o artigo 9º da referida Portaria, cada método de selecção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Quanto ao Ponto 2 – A fixação dos parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de selecção

Face ao exposto o júri deliberou para cada método de selecção, o seguinte:

Em primeiro, os candidatos serão convocados no dia seguinte à conclusão dos prazos aplicáveis à audiência prévia, nos termos do CPA, por meio de correio electrónico, para no prazo máximo de 5 dias úteis, realizarem os métodos de selecção, com a indicação do local, dia e horário em que os mesmos devam ter lugar.

Em segundo, nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria, os métodos de selecção serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, sendo faseada a avaliação dos métodos de selecção, avaliando no método seguinte apenas os Candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

A seguir encontram-se definidas as de três fases selecção para os candidatos definidos no Ponto 1.a):

- 1 Fase - Prova de conhecimentos (PC);
- 2 Fase - Avaliação psicológica (AP);
- 3 Fase - Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

Sendo que a classificação final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 10 valores, a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (\text{PC} \times 40\%) + (\text{AP} \times 30\%) + (\text{EPS} \times 30\%)$$

Em que :

CF — Classificação Final; PC-Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista profissional de Selecção

Para os candidatos definidos no Ponto 1.b), as fases de selecção a utilizar são as seguintes:

- 1ª Fase — Avaliação Curricular (AC);
- 2ª Fase — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- 3ª Fase - Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

A valoração destas fases será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, sendo ponderada através da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (\text{AC} \times 40\%) + (\text{EAC} \times 30\%) + (\text{EPS} \times 30\%)$$

Em que CF-Classificação Final: AC- Avaliação Curricular, EAC- Entrevista de Avaliação de Competências, EPS -Entrevista Profissional de Selecção

2.1.a) Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções.

A prova será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos, realizada de forma individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos gerais dos candidatos sobre a Administração Pública e funcionamento do IPST

A Prova admite a consulta da legislação infra indicada.

A Prova contém 20 perguntas, cuja resposta será de escolha múltipla, sendo atribuída a valoração de 1 valor a cada pergunta respondida corretamente e 0 valores a cada pergunta respondida de forma incorreta.

Apenas é admitida uma resposta certa, nas opções de escolha múltipla, para cada pergunta.

A prova é realizada de forma ininterrupta e incide sobre as seguintes temáticas:

1-Lei de Bases da Saúde (aprovada pela Lei 95/2019, de 4 de setembro);

2-Lei Orgânica e Estatutos do IPST, IP (DL nº. 39/2012, de 16 de fevereiro e Portaria nº. 165/2012, de 22 de maio);

3-Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada em anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual).;

4-Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro)

2.1.b) Avaliação Psicológica (AP)

Avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência a perfil de competências definido. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação psicológica apresenta um coeficiente de ponderação de 30% face ao total da classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

2.1.c) Avaliação Curricular (AC)

Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A avaliação curricular apresenta um coeficiente de ponderação de 40%, face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

Deliberou o júri definir, atendendo à natureza dos cargos postos a concurso e à complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, que este fator de avaliação (AC) seja obtido através da média aritmética ponderada dos seguintes elementos:

- Habilitação Académica;
- Experiência Profissional;
- Formação Profissional;
- Avaliação de Desempenho.

de acordo com a seguinte fórmula e com valor arredondado até às centésimas:

$$AC = (0.1 \times HA) + (0.3 \times FP) + (0.5 \times EP) + (0.1 \times AD)$$

em que:

-Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado (HA)

Consideram-se admitidos a concurso, apenas, os candidatos que possuem como habilitação académica a exigida na descrição da Habilitação do aviso, como requisito de admissão, e em conformidade com a seguinte tabela:



Instituto Português do Sangue
e da Transplantação, IPST

Exigida	15 valores
Superior à exigida	20 valores

-Formação Profissional (FP)

Só serão consideradas ações de formação profissional devidamente comprovadas e apenas nas áreas relevantes para o exercício das funções e em conformidade com a seguinte tabela:

Sem acções de formação	0 valores
Até 100 horas de formação	10 valores
Mais de 100 horas e até 200 horas de formação	15 valores
Mais de 200 horas de formação	20 valores

Sempre que não seja referida a carga horária da ação de formação, será atribuída uma duração de 7 horas.

Não serão considerados: seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e workshops.

-Experiência Profissional (EP)

Será classificada tendo em conta o tempo de serviço devidamente comprovado em funções equivalentes às descritas nos requisitos profissionais constantes do aviso de abertura, de acordo com a seguinte tabela:

Até 1 ano	5 valores
De 1 a 3 anos	10 valores
Mais de 3 anos	15 valores
A avaliação será acrescentada de 5 valores se o candidato tiver experiência em instituição da saúde	

-Avaliação de desempenho (AD)

Avaliar a última avaliação de desempenho:

Desempenho adequado	10 valores
Desempenho relevante	20 valores

2.1.d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A EAC visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores,

2.1.e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método de seleção tem por objetivo determinar e avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as capacidades e aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o desempenho das funções tendo em conta o perfil e exigência da função.

Será quantificado atendendo aos seguintes elementos de natureza profissional: interesse pela valorização e actualização profissionais: capacidade de comunicação relacionamento interpessoal e trabalho em equipa e capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência.

2.1.e). 1-Motivação

Tem por objetivo avaliar o interesse pelas funções inerentes às funções a que se candidata. Neste parâmetro consideram-se os níveis:

- 1º Nível – Evidência elevado conhecimento das funções de AO na Administração Pública – Elevado..... = 20 valores
- 2º Nível – Evidência bons conhecimentos das funções de AO na Administração Pública – Bom..... = 16 valores
- 3º Nível – Evidência alguns conhecimentos das funções de AO na Administração Pública – Suficiente = 12 valores
- 4º Nível – Evidência muito pouco conhecimento das funções de AO na Administração Pública – Reduzido= 08 valores
- 5º Nível – Evidência desconhecimento das funções de AO na Administração Pública – Insuficiente= 04 valores

2.1.e).2-Capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa

Avaliação da expressão oral, o raciocínio e a expressão lógica, e gosto pelo trabalho em equipa, de acordo com o seguinte:

- 1º Nível - Evidencia desenvolvidas capacidades de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem de nível elevado e, gosto pelo trabalho em equipa=20 valores
- 2º Nível - Manifesta desenvolvidas capacidades de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem de bom nível e, gosto pelo trabalho em equipa.....= 16 valores
- 3º Nível- Demonstra possuir capacidade de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem aceitável e gosto pelo trabalho em equipa.....= 12 valores
- 4º Nível - Revela dificuldade de comunicação, raciocínio e expressão lógica e/ou pouco gosto pelo trabalho em equipa.....= 08 valores
- 5º Nível - Sem capacidade de expressão verbal, sem raciocínio e expressão lógica e sem gosto pela trabalho em equipa..... = 04 valores

2.1.e).3-Capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência

Tem par objetivo avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações e interesses pelas áreas funcionais do cargo posto a concurso, de acordo com a seguinte tabela:

1º Nível	Muito elevado	20 valores
2º Nível	Elevado	16 valores
3º Nível	Suficiente	12 valores
4º Nível	Reduzido	08 valores
5º Nível	Insuficiente	04 valores

A classificação final da entrevista pública expressa na escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas) será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos.

A convocatória para a entrevista pública será efetuada por escrito através de correio eletrónico, não obstante de poder ser efetuado contato telefónico quando a urgência ou natureza do ato assim a justifique.

3-Sistema de valoração e respectiva fórmula de classificação final

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF - (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

ou

$$CF - (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicada o método seguinte.

Os candidatos aprovados no método de selecção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por correio eletrónico nos termos do artigo 10.º da Portaria.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal,

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de selecção.

CrITÉrios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria.

Para efeitos da alínea b) do n.º I do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de selecção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria. A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do IPST, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

4- A elaboração e Aprovação da prova de conhecimentos e respectivos critérios de correcção, as Fichas individuais de Avaliação Curricular e de Entrevista de Profissional de Selecção, serão objecto de nova reunião do Juré convocado para o efeito e que constarão de anexos à presente Acta (não sendo acessíveis para consulta)

E nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e considerada conforme por todos os membros do Juré, vai ser assinada e rubricada.

O juré,



(Presidente)

(1º vogal)

CRISTINA SANTOS

(2º vogal)

ELISA TORRES