

Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto

Handwritten initials and signature:
S
C
F

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto.

Aos cinco dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 10 horas, através da plataforma Microsoft Teams, reuniu o júri do Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto, designado por deliberação do Conselho Diretivo do IOGP, de 05 de julho de 2022..-----

O júri é constituído por: -----

Presidente — Florbela de Jesus Brites, Chefe de Divisão dos Serviços Financeiros do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto; -----

Vogais Efetivos: -----

1.º Vogal Efetivo — Catarina Isabel de Oliveira Moura Rosa, Chefe de Divisão do Serviço de Aprovisionamento do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal Efetivo — Sandra Flora dos Santos Franco Figueiras, Técnica Superior do Instituto Nacional de Emergência Médica; -----

Vogais suplentes: -----

1.º Vogal Suplente — Paula Cristina Oliveira Mendes Ribeiro, Técnica Superior do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto; -----

2.º Vogal Suplente — Ana Paula Rodrigues dos Santos, Técnica Superior do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto. Estiveram presentes os membros efetivos do Júri. -----

A reunião teve como ponto único da ordem de trabalhos: -----

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos a aplicar ao procedimento concursal, -----



[Handwritten signatures]

1 - Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, dado o procedimento concursal ser exclusivo para trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, é adotado unicamente, um dos métodos de seleção obrigatórios indicados nas alíneas a) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, ou seja, a Prova de Conhecimentos ou a Avaliação Curricular, consoante a situação em que se encontrem os candidatos, nos termos descritos no número 2 desta ata. --- Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, será, ainda, adotado o método de seleção facultativo de Entrevista Profissional de Seleção. -----

A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

-----OF = 70% AC + 30% EPS-----

-----OF = 70% PC + 30% EPS-----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

2 – Consoante os casos, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: -----

2.1 – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em situação de mobilidade especial, e que se encontrem, ou se tenham por último encontrado, no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa. -----

i) **Avaliação curricular** – visa analisar 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. -----

Avaliação curricular = (HL + EP + FP + AD) / 4 -----

HL = Habilitações Literárias: -----

- Licenciatura em áreas não identificadas no aviso, mas com experiência profissional: 15 valores -----
- Licenciatura nas áreas identificadas no aviso de abertura: 16 Valores -----
- Mestrados em áreas não identificadas no aviso, mas com experiência profissional: 17 valores -----
- Mestrado nas áreas identificadas no aviso de abertura: 18 Valores -----
- Doutoramento em áreas não identificadas no aviso, mas com experiência profissional: 19 Valores -----
- Doutoramento nas áreas identificadas no aviso de abertura: 20 Valores -----



[Handwritten signatures and initials]

EP = Experiência Profissional -----

Com mais de 15 anos de experiência na área da referência: 20 Valores. -----

Com mais de 10 e até 15 anos de experiência na área da referência: 17 Valores -----

Com mais de 5 anos e até 10 anos de experiência na área da referência: 14 Valores -----

Até 5 anos de experiência na área da referência: 12 valores -----

FP = Formação profissional -----

O júri apenas contabilizará a formação profissional, realizada nos últimos 5 anos, de acordo com o conteúdo funcional constante do Aviso de Abertura. -----

➤ Sem formação: 10 valores -----

➤ Até 25 horas de formação: 12 valores -----

➤ De 26 a 50 horas de formação: 14 valores -----

➤ De 51 a 100 horas de formação: 16 valores -----

➤ De 101 a 150 horas de formação: 18 valores -----

➤ Com mais de 150 horas de formação: 20 valores -----

AD = Avaliação de Desempenho: -----

O júri apenas contabilizará a avaliação de desempenho dos últimos três biénios. Nos casos em que por razão não imputável ao candidato, não exista avaliação de desempenho no último biénio, o Júri contabilizará as avaliações de desempenho imediatamente anteriores, caso seja feita menção dessa situação na declaração emitida pelos serviços onde pertencem. -----

➤ Desempenho Inadequado: 8 valores -----

➤ Sem avaliação por facto não imputável ao candidato: 12 valores -----

➤ Desempenho Adequado: 14 valores -----

➤ Desempenho Relevante: 18 valores -----

➤ Desempenho Excelente: 20 valores -----

Em caso de dúvida, ao júri reserva-se o direito de solicitar aos candidatos, todos os elementos considerados pertinentes.

ii) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - 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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e o júri avaliará os seguintes parâmetros na Entrevista Profissional de Seleção, de acordo com o estipulado na alínea a) do n.º 1 do art.º 6. e dos nos 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro: -----

- Motivação Profissional -----
- Sentido Crítico -----
- Expressão e Fluência Verbal -----
- Experiência Profissional -----

Os parâmetros da EPS serão valorados com base na grelha que se anexa, aos quais serão atribuídas as seguintes menções: -----

- Insuficiente: 4 Valores -----
- Reduzido: 8 Valores -----
- Suficiente: 12 Valores -----
- Bom: 16 Valores -----
- Elevado: 20 Valores -----

2.2. – Prova de conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os restantes candidatos: ----

i) **Prova de conhecimentos** - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função. -----

O júri procedeu à elaboração da prova de conhecimentos, nesta data, encontrando-se a mesma fechada e lacrada à sua guarda. -----

ii) **Entrevista profissional de seleção** - 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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Na Entrevista Profissional de Seleção o júri aplicará os parâmetros já enunciados no ponto 2.1 ii) -----

A Prova de conhecimentos (PC) será escrita, com consulta, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase e será constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla, com duração máxima de 90 minutos, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas, incidindo sobre as seguintes temáticas e grau de complexidade correspondente à categoria. -----

A prova será constituída por 40 questões, com verdadeiro/falso, sendo que:

- i. Cada resposta certa é valorada com 0,5; -----
- ii. Cada resposta errada ou não respondida não é valorada. -----

A referida prova será de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a nove e meio (9,5) valores. -----

Durante a realização da prova os candidatos não podem comunicar entre si ou com outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. -----

A violação do disposto no número anterior implica a imediata exclusão dos candidatos. -----

A prova de conhecimentos incidirá sobre a legislação e bibliografia publicadas no aviso de abertura que remete para o aviso integral publicado na Bolsa de Emprego Público. -----

2.3 - Valoração dos métodos de seleção: -----

Os métodos de seleção são valorados: -----

a) Prova de conhecimentos - é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

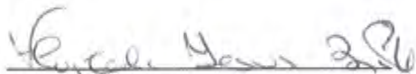
b) Avaliação curricular – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas; -----

c) Entrevista profissional de seleção – é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, cujo resultado final resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

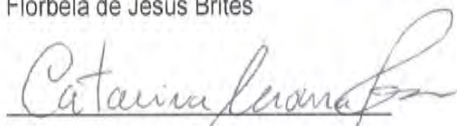
Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião cerca das 12 horas e 30 minutos, e para que conste, lavrou-se a presente ata que vai ser lida e assinada pelo júri. -----

O Júri



Florbela de Jesus Brites



Catarina Isabel de Oliveira Moura Rosa



Sandra Flora dos Santos Franco Figueiras