

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 Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST), para o Centro do Sangue e da Transplantação de Coimbra - área funcional da Transplantação.

Handwritten signatures and initials.

Ata Número Um

Ao vigésimo oitavo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu o júri, nomeado por despacho do Exmo. Vogal do Conselho Diretivo do IPST,IP, em 14/10/2025, através da informação/proposta n.º902/DGRH-RH/SF/2025, do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para o Centro do Sangue e da Transplantação de Coimbra - área funcional da Transplantação, do mapa de pessoal do IPST,IP.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos António José Martinho Gomes Teixeira, Responsável Técnico-Científico do Centro do Sangue e da Transplantação de Coimbra – área funcional da Transplantação, na qualidade de presidente, Albertina de Matos Freitas e Maria de Fátima Almeida Pires, Técnicas Superiores do Centro do Sangue e da Transplantação de Coimbra - área funcional da Transplantação, 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 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 conhecimentos e respetiva legislação.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de Seleção

Em conjugação com o estabelecido no artigo 17º da Portaria e n.ºs 1 e 5 do artigo 36.º da LGTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), aprovada em anexo à lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual, o método de seleção obrigatório utilizado é a **Prova de Conhecimentos (PC)**.

Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho ora publicitado, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização, se

tenham por último encontrado a exercer as referidas funções, o método de seleção obrigatório a aplicar é o da **Avaliação Curricular (AC)**, ao abrigo do disposto nos n.ºs 2 e 5 do artigo 36º da LGTFP.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita no formulário da candidatura, pela realização da **Prova de Conhecimentos (PC)**, em substituição da **Avaliação Curricular (AC)**, conforme o disposto no número 3 do artigo 36º da LGTFP.

Nos termos do disposto no n.º 4 do referido artigo 36º da LGTFP e do n.º 2 do artigo 18º da Portaria, determina-se como método de seleção facultativo a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. Esta, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, aspetos comportamentais relacionados e evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato relativamente a quatro competências, consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação dos métodos de seleção é faseada da seguinte forma:

Numa primeira fase, aplicação à totalidade dos candidatos apenas o primeiro método de seleção obrigatório - **Avaliação Curricular (AC)** ou **Prova de Conhecimentos (PC)**.

Numa segunda fase, aplicação do segundo método: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** apenas aos candidatos aprovados no primeiro método.

Os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores. A classificação é obtida através de medida simples ou ponderada, expressa até às centésimas, sendo cada um dos métodos de seleção eliminatório, excluindo do restante procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou que falte a algum método de seleção.

Após a aplicação dos métodos de seleção, é elaborada a lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

1.1 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, feita por escrito, sem consulta, com a duração máxima de 60 minutos, executada em ambiente controlado, não sendo permitida a utilização de telemóveis ou qualquer equipamento electrónico computadorizado não autorizado. É valorada numa escala de 0 a 20 valores (considerando-se a valoração até às centésimas).

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

1. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

Handwritten signatures and initials:
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]



2. Código de Procedimento Administrativo – Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
3. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
4. Código de contratos públicos – Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
5. Lei de bases da saúde – Lei 95/2019, de 4 de Setembro;
6. Colheita e transplante de órgãos e tecidos de origem humana - Lei n.º 12/93, de 22 de abril, versão consolidada;
7. Lei Orgânica e Estatutos do IPST – Decreto Lei n.º 39/2012, de 16 de fevereiro e Portaria n.º165/2012, de 22 de maio;
8. Criação do Centro Nacional de Dadores de Células de Medula Óssea, Estaminais ou de Sangue do Cordão (CEDACE): DR II série - n.º 208, pagina 10776- Despacho n.º22/95, de 8 de Setembro.

Handwritten signatures and initials:
Apt
AA
Tina

1.2 Avaliação Curricular

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Ponderação 70% - A AC 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 está 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** (SIADAP) dos dois últimos ciclos avaliativos 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**), experiência profissional (**EP**), formação profissional (**FP**) e avaliação do desempenho (**AD**), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [HA+(6 \times EP)+(2 \times FP)+AD] / 10$$

Handwritten notes:
 A. J. C.
 A. J.
 A. J.

HA - HABILITAÇÃO ACADÉMICA (código CNAEF 345) — A este fator, o júri atribui o coeficiente 1.

- Licenciatura em Gestão e Administração 18 valores
- Mestrado em Gestão e Administração 19 valores
- Doutoramento em Gestão e Administração 20 valores

Não é admitida a possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 1, do artigo 86.º da LTFP.

EP – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL — Considerando que este fator é de primordial importância, o júri atribui-lhe o coeficiente 6, onde se pondera a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, objeto do presente procedimento concursal, 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 5 anos 20 valores
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos 15 valores
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos 10 valores
- Inferior a 1ano 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 2, 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. 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	< 40h	≥ 40h e < 60h	≥ 60 h
Formação específica na área da contratação pública.	0.5	1.0	3.0	4.0

Formação em informática, na ótica do utilizador.	0.5	1.0	2.0	3.0
Formação no âmbito do Regime Jurídico da Administração Pública.	0.5	1.0	2.0	3.0
Formação no sistema de gestão da qualidade (SGQ) e no processo de acreditação pela EFI (transplantação).	1.0	3.0	4.0	5.0
Formação no âmbito da Gestão dos Processos CEDACE.	1.0	3.0	4.0	5.0

Handwritten signatures and initials:
 H. J. ...
 H. J. ...
 H. J. ...

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 do SIADAP relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, 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 ciclo considerado, é convertida numa escala de 0 a 20 valores, multiplicando-se a nota quantitativa por 4. A classificação da AD resultará da média aritmética simples dos valores convertidos.

A **ausência de AD** por motivo não justificado será valorada em **zero** valores.

No caso de serem apresentados os motivos que originaram a não avaliação, 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.

1.3 Entrevista de Avaliação de competências

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - Ponderação 30% - 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 quatro (4) competências essenciais e três (3) aspetos comportamentais relacionados e evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato. O nível classificativo da competência será efetuado pela manifestação da presença dos comportamentos presentes em cada competência, de acordo com a tabela seguinte:

N.º comportamentos presentes/competência	Pontuação
3	5,00
2	3,33
1	1,67
0	0,00

A classificação final da entrevista será pontuada de 0 a 20 valores e será a que resultar do somatório da pontuação obtida relativamente ao número de comportamentos presentes em cada competência.

2. Classificação Final

A **classificação final (CF)** deriva da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, resultando da medida simples ou ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = [(0,70 \times PC) + (0,30 \times EAC)] \quad \text{ou} \quad CF = [(0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)]$$

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.


3. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na lista de classificação final, serão adotados, para além dos critérios preferenciais definidos no artigo 24º da Portaria, os seguintes critérios de desempate, por esta ordem:

- Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- Maior tempo de experiência profissional na área de atuação inerente ao posto de trabalho a ocupar, tendo em consideração os anos, meses e dias, quando possível.

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

O júri,


(António José Martinho Gomes Teixeira - Presidente)

Albertina de Matos Freitas
(Albertina de Matos Freitas - 1ª Vogal efetiva)

Maria de Fátima Almeida Pires
(Maria de Fátima Almeida Pires - 2ª Vogal efetiva)

