

Procedimento concursal comum para um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST) para a Coordenação Nacional da Transplantação

Ata Número Um

Ao vigésimo quarto dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 9 horas e 30 minutos, reuniu o júri, nomeado por despacho do Exmo. Vogal do Conselho Diretivo do IPST, IP em 09/06/2026, através da informação/proposta n.º 473/DGRH-RH/SF/2026, do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho, previsto e não ocupado na categoria/carreira de assistente técnico para a Coordenação Nacional da Transplantação, do mapa de pessoal do IPST.

Estiveram presentes na reunião os membros efetivos Jorge Tiago Rodrigues da Costa Lamelas, Coordenador Nacional da Transplantação, na qualidade de presidente, Ana Catarina Campos Bolotinha da Mata e Silva, Técnica Superior, Responsável pela Área dos Tecidos e Células da Coordenação Nacional da Transplantação e 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:

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 primeiro 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.

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:

- [Decreto-Lei nº 39/2012, de 16 de fevereiro](#) - Aprova a Orgânica do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP.
- [Portaria nº 165/2012, de 22 de maio](#) - Aprova os Estatutos do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP.
- [Lei nº 12/2009, de 26 de março](#) - Estabelece o regime jurídico da qualidade e segurança relativa à dádiva, colheita, análise, processamento, preservação, armazenamento, distribuição e aplicação de tecidos e células de origem humana, transpondo para a ordem jurídica interna as Diretivas 2004/23/CE do Parlamento

Europeu e do Conselho, de 31 de março, 2006/17/CE da Comissão, de 8 de fevereiro, e 2006/86/CE da Comissão, de 24 de outubro.

- [Lei n.º 36/2013, de 12 de junho](#) - Aprova o regime de garantia de qualidade e segurança dos órgãos de origem humana destinados a transplantação no corpo humano, de forma a assegurar um elevado nível de proteção da saúde humana, transpondo a Diretiva 2010/53/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho, relativa a normas de qualidade e segurança dos órgãos humanos destinados a transplantação.
- [Portaria n.º 357/2008, de 9 de maio](#) – Regulamenta a Rede Nacional de Coordenação de Colheita e Transplantação.
- [Despacho n.º 14115/2025, de 26 de novembro](#), publicado no Diário da República n.º 229, Série II de 26 de novembro - Determina as verbas a atribuir aos estabelecimentos públicos ou privados, incluindo as entidades localizadas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, autorizados a realizarem atos de colheita e transplante, e estabelece os critérios de distribuição das verbas referentes aos transplantes de órgãos sólidos, de células hematopoiéticas e de córnea.
- [Despacho n.º 7215/2015, de 1 de julho](#) - Determina as verbas a atribuir aos estabelecimentos públicos ou privados, incluindo as entidades localizadas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, autorizados a realizarem atos de colheita e transplante. Revoga o Despacho n.º 1886/2014, de 6 de fevereiro.
- 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.

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;
Experiência profissional comprovada na área para a qual o procedimento concursal foi aberto:
 - Experiência em gestão de instrumentos de financiamento
 - Articulação com entidades financiadoras
 - Monitorização, validação e reporte de atividade
 - Gestão de processos de financiamento

- Sistemas de controlo e indicadores de desempenho
- Produção de informação técnica e suporte à decisão
- Experiência na área da transplantação ou atividade em saúde
- Suporte em auditorias e garantia de conformidade

- 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:

$$AC = ((HA + (4 \cdot EP) + (4 \cdot FP) + AD)) / 10$$

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:

- 12º ano ----- - 20 valores
- Inferior a 12º ano ----- - 18 valores

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 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

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	< 20 horas	≥ 40H e < 60H	≥ 60H
Formação específica sobre a aplicabilidade dos despachos 7215/2015 e 14115/2025 na área dos tecidos e células e dos órgãos	0	1	2	3
Formação no RPT (Registo Português de Transplantação) e confirmação de comunicações de colheitas e transplantes	0	1	2	3
Formação em arquivo e gestão documental	0	1	2	3
Formação específica sobre a organização do sistema nacional da transplantação nomeadamente na sua constituição e articulação.	0	1	2	3
Formação em ferramentas office	0	1	2	3
Formação em assessoria e secretariado	0	1	2	3
Formação em RCPD	0	1	2	3
Formação em Gestão de Stress e Conflitos	0	1	2	3
Outras formações de relevância para a função	0	1	2	3

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.

CB
EP
MS

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.

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:

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.

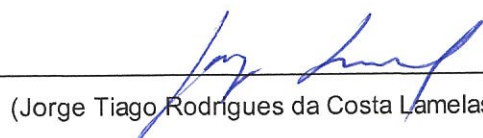
7 – Critérios de desempate

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:

- Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- Maior carga horária de formação sobre a aplicabilidade dos Despachos nº 7215/2015 de 23 de junho e nº 14115/2025 de 26 de novembro, formação no RPT e confirmação de comunicações de colheitas e transplantes

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

O Júri,


(Jorge Tiago Rodrigues da Costa Lamelas - Presidente)
(Ana Catarina Campos Bolotinha da Mata e Silva – 1ª vogal efetiva)
(Leandra da Silva Pereira Coelho – 2ª vogal efetiva)

v