

JHR
D
A

**PROCESSO CONCURSAL PARA A CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO
DE GENÉTICA LABORATORIAL EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO A
TERMO INCERTO**

ATA N.º 1

Aos 15 dias do mês de outubro do ano de 2025, pelas 10 horas, reuniu, nas instalações do Serviço de Genética Laboratorial, o Júri nomeado por deliberação do Conselho de Administração, de 9 de outubro de 2025, para o processo de recrutamento tendo em vista a contratação de um profissional para a carreira e categoria de Técnico Superior para o Serviço de Genética Laboratorial em regime de contrato individual de trabalho a termo incerto, em regime de 35 horas semanais com a correspondente remuneração base em vigor para a carreira e categoria, estando presentes o Presidente e as Vogais efetivas.

O Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite:

1. Prazo e modo de apresentação de candidaturas;
2. Motivos de exclusão;
3. Escolha dos métodos de seleção e definição dos critérios de seriação e sua valorização.

O Júri deliberou:

1. Prazo e modo de apresentação de candidatura

As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, por correio eletrónico, para o endereço recrutamento@ipoporto.min-saude.pt, com indicação da referência do processo, no prazo de 5 dias úteis (não contando o dia de publicação do anúncio do recrutamento). O tamanho de cada e-mail não poderá ultrapassar os 7 MB.

Documentos a apresentar no envio da candidatura, sob pena de exclusão:

- Carta de motivação;
- CV;
- Certificado de grau de licenciado com nota qualitativa;
- Formulário de candidatura, disponível no site do instituto junto ao anúncio;
- Consentimento informado, disponível no site do instituto junto ao anúncio.

As candidaturas devem, ainda, ser acompanhadas de carta(s) de recomendação, sem carácter de exclusão.

HA
R
A

2. Motivos de exclusão

Constitui motivo de exclusão imediata do presente processo de recrutamento e seleção:

- a) Candidatura que não observe os requisitos de admissão de carácter obrigatório referidos no anúncio de recrutamento, a saber:
 - Licenciatura em ciências biológicas ou afins;
 - Disponibilidade imediata para o início de funções (a declarar no formulário de candidatura).
- b) Candidatura onde não constem os documentos de apresentação obrigatória indicados no ponto 1.
- c) A obtenção de nota inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de avaliação
- d) Candidato que não compareça à entrevista profissional de seleção.

A verificação dos requisitos será realizada numa reunião específica para análise ao processo de recrutamento e seleção, por deliberação do Júri. Os candidatos excluídos serão notificados, por correio eletrónico, para realização da audiência dos interessados, a ocorrer nos 3 dias úteis seguintes à notificação.


3. Escolha dos métodos de seleção e definição dos critérios de seriação e sua valoração

Os métodos de seleção a utilizar, faseadamente, no processo de recrutamento são os seguintes: 1º Avaliação Curricular (AC) e 2º Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Em obediência ao princípio da boa-fé que deve presidir a todos os processos de candidaturas, o júri delibera tomar como verdadeiras todas as informações que vierem a constar nos respetivos processos. A necessidade de apresentar comprovativos será determinada pelo júri face a dúvidas com que o mesmo se confronte, ou face a reclamações, nesse sentido, apresentadas por quaisquer dos candidatos.

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Na AC são considerados e ponderados também os requisitos preferenciais referidos no anúncio de recrutamento, a saber:

- Mestrado em Oncologia ou em Genética Clínica Laboratorial;

- 
- Experiência em sequenciação de Sanger e/ou testes moleculares com PCR em tempo real ou MLPA;
 - Experiência na análise, interpretação e classificação de variantes genéticas, preferencialmente em Oncologia;
 - Carta de recomendação.

A AC será realizada de acordo com os critérios constantes no documento sob o Anexo I, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores. Serão admitidos à EPS os 6 melhores classificados da AC.

A EPS visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até a centésima, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores na EPS:

1. Capacidade de expressão e fluência verbal, segurança e participação na discussão das questões e sentido crítico;
2. Atitude profissional demonstrada;
3. Perfil para a função;
4. Atitude emocional evidenciada.

A grelha da avaliação da entrevista bem como os critérios a aplicar para ponderação dos fatores a avaliar constam no documento sob o Anexo II.

Classificação: A classificação quantitativa da AC será obtida de acordo com a fórmula $AC = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores. A classificação quantitativa da EPS será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores. É condição *sine qua non*, sendo eliminatório, obter a classificação mínima de 9,5 valores na AC e na EPS (se aplicável).

Para os candidatos não selecionados para EPS, a classificação final será igual à pontuação da AC. A classificação final dos candidatos selecionados para EPS será expressa na escala de 0 a 20

valores e será obtida através da fórmula $CF = (AC \times 50\%) + (EPS \times 50\%)$, em que AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

As situações de empate serão resolvidas pela aplicação dos seguintes critérios, pela ordem que se apresentam:

1. Candidato com maior pontuação na EPS;
2. Candidato com mais tempo de experiência profissional;
3. Candidato com melhor nota de licenciatura.

Lida esta ata e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri,

Amélia
Luís Fernando
Carlos Alexandre Cavaco Pinto



PROCESSO CONCURSAL PARA A CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE GENÉTICA LABORATORIAL EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO A

TERMO INCERTO

Proc. 045/2025

ANEXO I – GRELHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

I	Habilitações académicas	Valoração
	Apenas licenciatura, com média inferior a 14 valores	1
	Apenas licenciatura, com média igual ou superior a 14 valores	3
	Mestrado que não em Oncologia ou Genética Clínica Laboratorial	4
	Mestrado em Oncologia ou Genética Clínica Laboratorial	5
II	Experiência em sequenciação de Sanger e/ou testes moleculares com PCR em tempo real ou MLPA	Valoração
	Sem experiência	0
	Experiência apenas académica	3
	Experiência profissional assistencial com menos de 2 anos	4
	Experiência profissional assistencial com 2 ou mais anos	5
III	Experiência na análise, interpretação e classificação de variantes genéticas, preferencialmente em Oncologia	Valoração
	Sem experiência	0
	Experiência apenas académica	3
	Experiência profissional assistencial apenas fora da Oncologia	4
	Experiência profissional assistencial em Oncologia	5
IV	Carta de recomendação	Valoração
	Sem carta de recomendação	0
	Carta de recomendação baseada apenas em relação académica ou em relação profissional assistencial desenvolvida há mais de 3 anos	3
	Carta de recomendação baseada em relação profissional assistencial desenvolvida nos últimos 3 anos fora do âmbito da Oncologia	4
	Carta de recomendação baseada em relação profissional assistencial desenvolvida nos últimos 3 anos no âmbito da Oncologia	5
Total		20

PROCESSO CONCURSAL PARA A CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO
DE GENÉTICA LABORATORIAL EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO A

TERMO INCERTO

Proc. 045/2025

ANEXO II – GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

		Muito Bom 5	Bom 3-4,99	Suficiente 2,5-2,99	Insuficiente 0-2,49
I	Capacidade de expressão e fluência verbal. Segurança e participação na discussão das questões e sentido crítico.				
II	Atitude profissional demonstrada – propensão para a função e atitude face à aprendizagem.				
III	Perfil para a função – autonomia na execução de actividade assistencial em Oncogenética, relacionamento interpessoal e sentido de responsabilidade. Capacidade de trabalho em equipa.				
IV	Atitude emocional evidenciada. Trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos.				

JM
DB
X