

Procedimento concursal comum circunscrito a candidatos já detentores de vínculo de emprego público previamente constituído na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de 3 (três) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal não dirigente do Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P. (ADSE, I. P.), para o Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC) / Departamento de Administração de Benefícios (DAB).

ATA 1

Aos 28 dias do mês de maio de 2025, pelas 10:30h reuniu, por videoconferência, o júri designado para o procedimento concursal comum para ocupação de 3 (três) postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior no mapa de pessoal não dirigente do Instituto de Proteção e Assistência na Doença I.P. (ADSE I.P.) a afetar ao Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC) / Departamento de Administração de Benefícios (DAB), na sequência do Despacho autorizador apostado na Informação n.º 61/GRH/2025 de 27 de maio de 2025, da Mestre Maria Manuela Pinto Soares Pastor Fernandes Arraios Faria, Presidente do Conselho Diretivo da ADSE, I.P., estando presentes os seguintes membros:

Presidente

Tânia Cristina Ceris de Lima, Dirigente do Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC) da ADSE, I.P.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal – Pedro Filipe Borges, Técnico Superior do Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC) da ADSE, I.P., que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal – Paulo Jorge Ferreira Moreira, Técnico Superior do Gabinete de Gestão dos Recursos Humanos (GRH) da ADSE, I.P.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final e aprovar as grelhas a utilizar no âmbito do procedimento (*anexos I a III*), nos termos do n.º 2 do art.º 9.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro.

Sobre esta matéria o júri deliberou o seguinte:

1. A aplicação dos métodos de seleção será efetuada pelo júri, após a análise dos requisitos de admissão ao procedimento por parte dos candidatos através da utilização da ficha de verificação dos requisitos de admissão que constitui o anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante.
2. Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o

procedimento e para os candidatos em situação de valorização profissional que exerceram, por último, funções idênticas às publicitadas, serão aplicados os métodos de seleção **avaliação curricular** e **entrevista de avaliação de competências**.

3. Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado a exercer funções diferentes das do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, para os candidatos em situação de valorização profissional que exerceram, por último, funções diferentes das publicitadas, para os candidatos que exercerem o direito de opção nesse sentido, bem como aos candidatos não integrados na carreira de técnico superior, será aplicado o método de seleção obrigatório **prova de conhecimentos** complementado com o método de seleção facultativo **entrevista de avaliação de competências**.
4. Cada método de seleção é eliminatório, de per si, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores no método de seleção obrigatório não lhe sendo aplicável o método facultativo.
5. As ponderações a utilizar para cada método são as seguintes:

Avaliação curricular – 70% e entrevista avaliação de competências – 30%;

Prova de conhecimentos – 70% e entrevista avaliação de competências – 30%.
6. Na primeira fase, após a análise das candidaturas e a verificação dos requisitos de admissão, o júri seleciona, de entre os métodos de seleção qual o que vai aplicar a cada candidato.
7. No que concerne à prova de conhecimentos, os conteúdos e a legislação aplicável serão definidos no aviso de abertura do procedimento concursal.
8. Para efeitos de classificação deste método de seleção e atento o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
9. A prova de conhecimentos tem natureza teórica, reveste a forma escrita, permite a consulta de legislação, em suporte papel, e incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual e efetuada em suporte de papel.
10. A prova de conhecimentos tem a duração de 60 minutos, sendo constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla (20 perguntas, cada resposta certa será classificada com 1 valor e as respostas erradas não implicam desconto), incidindo sobre questões relacionadas com a legislação aconselhada no aviso de abertura (BEP) do procedimento, sendo a prova de conhecimentos valorizada de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Durante a realização da prova de conhecimentos não é permitido o recurso a equipamentos tecnológicos, designadamente, computadores portáteis e telemóveis ou outros de natureza similar.

11. No que diz respeito à avaliação curricular, o júri deliberou, em conformidade com o estatuído no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, elaborar uma ficha de avaliação que constitui o anexo II à presente ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar, de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:
- a) Habilitação académica de base em que é ponderada a titularidade de determinado grau académico;
 - b) Formação profissional em que é ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional;
 - c) Experiência profissional em que é ponderado o desempenho efetivo de funções na Administração Pública (experiência profissional geral) e a experiência com relevância direta para o posto de trabalho, com avaliação da sua natureza e duração;
 - d) Avaliação do desempenho (AD), relativo ao último ciclo avaliativo não superior a 3 anos.

Neste contexto, o júri deliberou a seguinte fórmula de cálculo para a avaliação curricular:

$$AC = \frac{2HA + FP + EP + AD}{5}$$

Em que:

AC= Avaliação curricular.

HA = Habilitação académica de base.

FP = Formação profissional.

EP = Experiência profissional.

AD = Avaliação do desempenho.

a) No fator HA, o júri deliberou valorizar os seguintes níveis habilitacionais:

Nível académico superior ao grau de licenciatura - 20 valores.

Licenciatura – 18 valores.

b) No fator formação FP o júri deliberou ponderar todas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que devidamente comprovadas e reportadas aos últimos cinco (5) anos, desde que relacionada com o posto de trabalho, através da seguinte valorização:

Mais de 120 horas de formação – 20 valores.

Mais de 100 até 120 horas de formação – 18 valores.

Até 100 horas de formação – 15 valores.

Sem formação – 0 valores.

O júri deliberou que para o cálculo do número de horas de formação, serão atribuídas sete horas de formação sempre que comprovada por um certificado sem qualquer menção à sua duração. Para efeitos de contabilização neste âmbito, e sempre que necessário, o júri deliberou ser considerada a seguinte escala de conversão nos certificados apresentados:

Meio dia = 3,5 horas.

1 dia = 7 horas;

1 semana = 35 horas;

1 mês = 140 horas.

c) **No fator EP**, o júri deliberou estabelecer a seguinte fórmula de cálculo:

$$EP = \frac{3DEF + OCAS}{4}$$

4

Em que:

DEF = Desempenho efetivo de funções.

OCAS = Outras capacitações adequadas.

Na avaliação deste item o júri deliberou considerar o desempenho efetivo de funções (DEF) e as outras capacitações adequadas (OCAS) nos seguintes termos:

DEF – Na avaliação deste item, o júri deliberou ponderar o desempenho efetivo de funções na Administração Pública, aferida em relação às exigências, complexidade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho, através da seguinte fórmula de cálculo:

$$DEF = \frac{2 EPE + EPG}{3}$$

3

Em que:

EPE – Experiência profissional específica.

EPG – Experiência profissional geral.

O júri deliberou considerar neste item a experiência profissional específica e a experiência profissional geral, medida em anos completos de serviço, seguidos ou interpolados, nos seguintes termos:

EPE – Na avaliação deste item, é ponderado o desempenho efetivo de funções públicas de natureza técnica na área deste procedimento, de acordo com a sua duração, sendo atribuídos os seguintes valores:

Mais de 9 anos – 20 valores.

Mais de 6 até 9 anos – 18 valores.

Mais de 3 até 6 anos – 16 valores.
Até 3 anos – 14 valores.

EPG – Na avaliação deste item, é ponderado o desempenho de funções públicas noutras áreas que não a valorizada na experiência profissional específica, de acordo com a sua duração, nos seguintes termos:

Mais de 15 anos – 20 valores.
Mais de 12 até 15 anos – 18 valores.
Mais de 10 até 12 anos – 16 valores.
Até 10 anos – 14 valores.

OCAS - Na avaliação deste parâmetro o júri deliberou valorizar de forma preponderante o exercício de funções que revelem um acréscimo de responsabilidade.

Para efeitos do item OCAS, o júri deliberou valorizar, designadamente, o desempenho de atividades de formador, nos seguintes termos:

Igual ou superior a 20 horas – 20 valores;
Entre 10 e 19 horas – 15 valores;
Até 10 horas – 10 valores;
Sem atividades de formador – 0 valores.

O somatório deste item tem a pontuação máxima de 20 valores.

d) No fator avaliação do desempenho, o júri deliberou considerar a avaliação obtida pelo trabalhador no último ciclo avaliativo, (última avaliação) nos seguintes termos:

Menções de avaliação de desempenho aplicáveis aos ciclos avaliativos até 31 de dezembro de 2022:

Avaliação de desempenho de excelente – 20 valores.
Avaliação de desempenho de relevante – 18 valores.
Avaliação de desempenho de adequado – 15 valores.
Avaliação de desempenho de inadequado – 0 valores.

Menções de avaliação de desempenho aplicáveis aos ciclos avaliativos de 2023/2024 e seguintes:

Avaliação de desempenho de excelente – 20 valores.
Avaliação de desempenho de muito bom – 18 valores.
Avaliação de desempenho de bom – 15 valores.
Avaliação de desempenho de regular – 10 valores.
Avaliação de desempenho de inadequado – 0 valores.

Se o candidato não possuir avaliação de desempenho, será considerada a classificação de 15 valores, nos termos da al. c), do n.º 2 do art.º 20.º.

Método de Seleção Facultativo – Entrevista Avaliação de Competências

Avaliação da Entrevista avaliação de Competências

A Entrevista Profissional de Seleção visa obter, de acordo com o previsto no na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é avaliada nos seguintes termos:

$$EAC = CRI + MP + SCR + QEP$$

Em que:

CRI – Comunicação e Relacionamento Interpessoal.

MP – Motivação Profissional.

SCR - Sentido Crítico e de Responsabilidade

QEP - Qualidade da Experiência Profissional:

O júri deliberou avaliar cada uma das 4 competências numa escala de 0 a 5 valores, o que se traduzirá numa Avaliação numa escala de 0 a 20 valores para o método de seleção, nos termos do n.º 1, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro de 2022.

A classificação da EAC resulta da soma da classificação atribuída pelo júri em cada fator, e será registada em cada ficha individual, de acordo com o modelo anexo III à presente ata, da qual faz parte integrante.

Competências	Comportamentos
Comunicação e Relacionamento Interpessoal	Avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.
Motivação Profissional	Avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

Sentido Crítico e de Responsabilidade	Avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação.
Qualidade da Experiência	Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

5. Classificação Final

A classificação final resulta da fórmula classificativa que expressa a ponderação referida, nos seguintes termos:

$$CF = 70\% (PC) + 30\% (EAC)$$

Ou

$$CF = 70\% (AC) + 30\% (EAC)$$

Em que:

CF – Classificação final.

PC – Prova de conhecimentos.

AC – Avaliação curricular.

EAC – Entrevista Avaliação Competências.

São excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer método de seleção ou que venham a obter uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, bem como nas fases que o comportem e na classificação final.

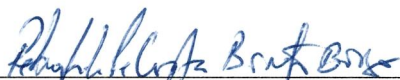
Nada mais havendo a tratar, o júri deliberou dar por encerrada a reunião por volta das 11:30h, da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, após aprovação por unanimidade, vai ser assinada pelos seus membros.

A PRESIDENTE DO JÚRI



Tânia Cristina Ceris de Lima

O PRIMEIRO VOGAL EFETIVO



Pedro Filipe Borges

O SEGUNDO VOGAL EFETIVO



Paulo Jorge Ferreira Moreira

Anexos:

Anexo I – Ficha de verificação dos requisitos de admissão;

Anexo II – Ficha de avaliação curricular;

Anexo III – Grelha da entrevista de avaliação de competências.

Time

Time
AP. 3



ANEXO I

Procedimento concursal comum circunscrito a candidatos já detentores de vínculo de emprego público previamente constituído na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de 3 (três) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal não dirigente do Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P. (ADSE, I. P.), para o Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC) / Departamento de Administração de Benefícios (DAB).										
- Aviso (extrato) n.º 14046/2025/2, de 3 de junho publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 106, de 03 de junho de 2025 - Texto integral publicado na BEP (Bolsa de Emprego Público) / Código da Oferta: OE202506/0074.										
Verificação dos requisitos de admissão										
Nome do/a Candidato/a	Data de apresentação da candidatura	Vínculo Emprego Público por tempo indeterminado previamente constituído	Formulário de Candidatura assinado	CV datado e assinado	Certificado de Habilitações Literárias	Certificados de Formação	Avaliação de Desempenho	Declaração/ões atualizadas contendo os elementos constantes do aviso BEP	Admitido / Excluído	Métodos de seleção a aplicar
Fundamentação:										A Presidente do Júri O Vogal Efetivo O Vogal Efetivo

ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR



Procedimento concursal comum para provimento de cargo de Técnico Superior
Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC)

Nome:	Candidato N.º:	CLASSIFICAÇÃO 0
-------	----------------	--------------------

1 - PARÂMETRO HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

Grau Académico	Ponderação	Valoração da habilitação
Grau académico superior ao de licenciatura	20	
Grau académico de licenciatura	18	
Valoração HA		0

2 - PARÂMETRO EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

2.1 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Experiência profissional no exercício de funções públicas na área do procedimento, devidamente comprovada	Ponderação	Pontuação
Experiência superior a 9 anos	20	
Experiência superior a 6 anos e até 9 anos	18	
Experiência superior a 3 anos e até 6 anos	16	
Experiência até 3 anos	14	
		0

2.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Experiência profissional no exercício de funções públicas noutras áreas que não a valorizada na EPE, devidamente comprovada	Ponderação	Pontuação
Experiência superior a 15 anos	20	
Experiência superior a 12 anos e até 15 anos	18	
Experiência superior a 10 anos e até 12 anos	16	
Experiência até 10 anos	14	
Sem experiência	0	
		0

2.3 - Outras capacitações adequadas (OCAS)

Experiência profissional no exercício de funções que revelem um acréscimo de responsabilidade - Atividade de Formador	Ponderação	Pontuação
Igual ou superior a 20 horas	20	
Entre 10 e 19 horas	15	
Até 10 horas	10	
Sem atividade de formador	0	
		0
Valoração da EP		0

3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

N.º de horas formativas na área de atuação do cargo a prover reportadas aos últimos 5 anos	Ponderação	Pontuação
Superior a 120 horas	20	
Superior a 100 horas e até 120 horas	18	
Até 100 horas	15	
Sem horas formação	0	
		0
Valoração da FP		0

4 - Avaliação de Desempenho (AD)

Avaliação obtida pelo trabalhador no último ciclo avaliativo	Ponderação	Pontuação
Excelente	20	
Relevante	18	
Adequado	15	
Não aplicável	10	
Inadequado	0	
		0
Valoração da AD		0

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação das seguintes fórmula:

$$DEF = (2 EPE + EPG) / 3$$

$$EP = (3DEF + OCAS) / 4$$

$$AC = (2HA + FP + EP + AD) / 5$$

Legenda:

EP - Experiência Profissional
EPG - Experiência Profissional Geral
EPE - Experiência Profissional Específica
AC - Avaliação Curricular
HA - Habilitação Académica
EP - Experiência Profissional
FP - Formação profissional
AD - Avaliação de Desempenho

Presidente

Vogal

Vogal

ANEXO III



Handwritten signature and initials in the top right corner.

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum circunscrito a candidatos já detentores de vínculo de emprego público previamente constituído na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de 3 (três) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal não dirigente do Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P. (ADSE, I. P.), para o Gabinete de Processamento da Prestação Convencionada (PPC) / Departamento de Administração de Benefícios (DAB).

Nome:

Candidato n.º:

Comunicação e Relacionamento Interpessoal: avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pelo 1º vogal	Valor atribuído pelo 2º vogal
Elevada capacidade de comunicação oral, esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, elevada capacidade de resolução de conflitos, elevada sociabilidade.	5			
Bom capacidade de comunicação oral, esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, boa capacidade de resolução de conflitos, boa sociabilidade.	4			
Suficiente capacidade de comunicação oral, esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento, satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, satisfatória capacidade de resolução de conflitos, satisfatória sociabilidade.	3			
Reduzida capacidade de comunicação oral, esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento, reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, reduzida capacidade de resolução de conflitos, reduzida sociabilidade.	2			
Insuficiente capacidade de comunicação oral, não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento, incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, incapacidade de resolução de conflitos, sociabilidade incipiente.	1			
Subtotal		0,00		
Motivação Profissional: avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pelo 1º vogal	Valor atribuído pelo 2º vogal
Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação, demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.	5			
Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação, demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.	4			
Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente as funções a exercer.	3			
Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.	2			
Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.	1			
Subtotal		0,00		
Sentido Crítico e de Responsabilidade: avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pelo 1º vogal	Valor atribuído pelo 2º vogal
Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	5			
Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	4			
Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	3			
Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	2			
Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.	1			
Subtotal		0,00		
Qualidade da Experiência Profissional: avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pelo 1º vogal	Valor atribuído pelo 2º vogal
Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.	5			
Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.	4			
Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.	3			
Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.	2			
Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.	1			
Subtotal		0,00		
Total		0,00		

FUNDAMENTAÇÃO:

