

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DO CARGO  
DE  
CHEFE DE DIVISÃO DO GABINETE DE GESTÃO DO ATENDIMENTO  
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE BENEFICIÁRIOS**

Aos sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas doze horas, reuniu, via teams, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão do Atendimento (GA), Departamento de Gestão de Beneficiários (DGB) do Instituto de Proteção e Assistência e na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), aberto por Despacho da Senhora Presidente do Conselho Diretivo de 07.04.2026, exarado na Informação n.º 39/GRH/2026, de 06.04.2026.

Na presente reunião estiveram presentes os seguintes membros do Júri:

Presidente – Mestre Maria Manuela Pinto Soares Pastor Fernandes Arraios Faria, Presidente do Conselho Diretivo da ADSE, I.P., Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P., que preside.

Primeira Vogal – Licenciada Maria João Ferreira, Chefe de Divisão de Comunicação Estratégia na Direção-Geral de Política do Mar, em regime de substituição.

Segunda Vogal – Doutora Elisabete Reis de Carvalho, Professora Associada no Instituto de Ciências Sociais e Políticas.

A reunião teve, como ordem de trabalhos:

**A. Definir os métodos de seleção, fatores de ponderação e escalas de avaliação/fundamentação;**

**B. Definir a fórmula de classificação final.**

Dando início à ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade:

**A. Definir os métodos de seleção, fatores de ponderação e Escalas de avaliação/fundamentação:**

Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, consistem na Avaliação Curricular (AC) e na Entrevista Pública (EP), ambos valorados de 0 a 20 valores, com base nas seguintes ponderações:

<b>Método de Seleção</b>	<b>Percentagens</b>
Avaliação Curricular (AC)	50%
Entrevista Pública (EP)	50%

## **1.AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, face às características do cargo a prover, tendo por base os currículos apresentados e a respectiva documentação de suporte.

No método de seleção AC serão avaliados os seguintes parâmetros: i) Habilitações Literárias (HL); ii) Experiência Profissional (EP) e a iii) Formação Profissional (FP), sendo estes expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final do método a que resultar da soma das seguintes ponderações dos elementos a avaliar:

$$AC= 30\% HL+60\% EP+10\% FP$$

**AC= Avaliação Curricular**  
**HL=Habilitações Literárias**  
**EP= Experiência Profissional**  
**FP= Formação Profissional**

### **1.1 – Parâmetro Habilitações Literárias**

<b>Grau Académico</b>	<b>Valoração</b>
Grau académico superior ao da licenciatura na área definida como preferencial no aviso de abertura	<b>20 valores</b>
Grau académico superior a licenciatura	<b>18 valores</b>
Licenciatura na área definida como preferencial no aviso de abertura	<b>16 valores</b>
Licenciatura	<b>14 valores</b>

*Obs: São consideradas como preferenciais, as licenciaturas ou graus académicos superiores obtidos em Administração Pública ou Gestão de Recursos Humanos.*

## 1.2- Parâmetro Experiência Profissional:

$$EP = \frac{1EPG + 1,5 EPE}{2,5}$$

**EP-** Experiência Profissional

**EPG-** Experiência Profissional Geral

**EPE-** Experiência Profissional Específica

### 1.2.1 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Na **experiência profissional geral (EPG)** será valorizada a experiência dos candidatos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível o grau de licenciatura, nos seguintes termos:

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL</b>	
Experiência de duração igual ou superior a 10 anos	20
Experiência de duração igual ou superior a 8 e inferior a 10 anos	16
Experiência de duração igual ou superior a 6 e inferior a 8 anos	14
Experiência de duração igual ou superior a 4 e inferior a 6 anos	12

### 1.2.2 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Na **experiência profissional específica** será valorizada a experiência dos candidatos no exercício de funções dirigentes ou de coordenação na Administração Pública, desde que devidamente comprovada:

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA</b>	<b>NA ÁREA DO PROCEDIMENTO</b>	<b>FORA DA ÁREA DO PROCEDIMENTO</b>
4 ou mais anos de experiência	20	14
Até 4 anos de experiência	16	10
Sem experiência em cargos de direção	0	

### 1.3. Formação Profissional

Para efeitos de valoração da Formação Profissional serão contabilizadas as ações de formação na área de atuação do cargo a prover, de direção e de liderança, de acordo com os seguintes critérios:

Duração das ações de formação	Valoração
Superior a 300 horas	20 valores
De 201 horas a 300 horas	18 valores
De 101 a 200 horas	16 valores
De 51 a 100 horas	14 valores
De 1 a 50 horas	12 valores

Neste parâmetro de avaliação serão tidos em conta, nomeadamente, os seminários, pós-graduações, cursos de especialização, webinars, desde que devidamente comprovados.

**2. ENTREVISTA PÚBLICA** – Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões e aspetos comportamentais evidenciados pelo candidato.

Tendo em consideração o complexo de atividades a executar e as responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, são adotados os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo-se a finalidade da avaliação de cada um deles:

- a) Liderança e Gestão de Pessoas (LGP);
- b) Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE);
- c) Visão Estratégica (VE);
- d) Comunicação (C).

Em que:

**a) Liderança e Gestão de Pessoas:** concretiza a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

**b) Conhecimentos Especializados e Experiência:** engloba o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos especializados e a experiência profissional necessários à coordenação técnica da sua unidade orgânica.
- Mantém-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para as atribuições da organização e os objetivos do serviço.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação.
- Utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

**c) Visão Estratégica:** materializa a capacidade para analisar o ambiente externo e interno, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

**d) Comunicação:** objetiva a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão.
- Adapta com facilidade o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

Cada um dos parâmetros será classificado da forma seguinte:

Elevado	18-20 valores
Muito Bom	15-17 valores
Bom	13-14 valores
Suficiente	10 - 12 valores
Insuficiente	0 - 9 valores

A classificação da Entrevista Pública resultará da soma das seguintes ponderações dos parâmetros a avaliar:

$$EP= 25\% LGP+ 25\%CEE+25\% VE+25\%C$$

EP= Entrevista Pública

LGP= Liderança e Gestão de Pessoas

CEE = Conhecimentos Especializados e Experiência

VE = Visão Estratégica

C= Comunicação

## **B. Definir a Fórmula de Classificação Final**

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e obtida pela soma dos dois métodos de seleção de acordo com as ponderações definidas:

**CF= AC (50 %) + EP (50 %)**

**CF=** Classificação Final

**AC=** Avaliação Curricular

**EP=** Entrevista Pública

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião pelas doze horas e trinta minutos, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, é assinada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri  
Presidente do Conselho Diretivo da ADSE I.P.

A Primeira Vogal  
Chefe de Divisão de Comunicação Estratégia na Direção-Geral de Política do Mar

A Segunda Vogal  
Professora Associada no Instituto de Ciências Sociais e Políticas