

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 Gestão do Atendimento (GA) do Departamento de Gestão de Beneficiários (DGB)

ATA 1

Aos 29 dias do mês de outubro de 2026, pelas 9.30h, 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 Gestão do Atendimento (GA) do Departamento de Gestão de Beneficiários (DGB), na sequência do Despacho autorizador aposto na Informação n.º 95/GRH/2026, de 28 de outubro de 2026, pelos Vogais do Conselho Diretivo da ADSE, I.P. Diogo Luís Batalha Soeiro Serras Lopes e Paula Cristina Martins Louro, estando presentes os seguintes membros:

Presidente

Maria Laura Veríssimo Dias, Dirigente do Departamento de Gestão de Beneficiários (DGB), da ADSE, I.P.

Vogais Efetivos:

1.ª Vogal – Ana Patrícia Moura Martinho, Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão do Atendimento (GA) do Departamento de Gestão de Beneficiários (DGB), da ADSE, I.P., que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.ª Vogal – Eduarda Paula Freitas Pereira, Técnica 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 é permitida a consulta, em suporte de papel, da legislação indicada no aviso, mas 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:

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

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:

$$\text{EAC} = \text{CRI} + \text{MP} + \text{SCR} + \text{QEP}$$

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:

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

Ou

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

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 10.30h, da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, após aprovação por unanimidade, vai ser assinada pelos seus membros.

A PRESIDENTE DO JÚRI

Assinado por: **Maria Laura Veríssimo Dias**
Num. de Identificação: 06646402
Data: 2026.10.29 11:10:05+00'00'

Maria Laura Veríssimo Dias

A PRIMEIRA VOGAL EFETIVA

Assinado por: **ANA PATRÍCIA MOURA MARTINHO**
Num. de Identificação: 12991777
Data: 2026.10.29 10:44:06+00'00'

Ana Patrícia Moura Martinho

A SEGUNDA VOGAL EFETIVA

EDUARDA PAULA
FREITAS PEREIRA

Assinado de forma digital por
EDUARDA PAULA FREITAS PEREIRA
Dados: 2026.10.29 15:30:51 Z

Eduarda Paula Freitas Pereira

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.