

Procedimento concursal comum circunscrito a candidatos já detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior previstos e não ocupados no mapa de pessoal não dirigente do Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P. (ADSE, I. P.), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções no Gabinete de Gestão Orçamental e Financeira (GOF) do Departamento de Recursos Financeiros (DRF)

ATA 1

Aos 19 dias do mês de março de 2026, pelas 15:00h reuniu, nas instalações da ADSE, I.P., o júri designado para o procedimento concursal comum para ocupação de 2 (dois) 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 Orçamental e Financeira (GOF) do Departamento de Recursos Financeiros (DRF), na sequência do Despacho autorizador aposto na Informação n.º 5/GRH/2026 de 16 de janeiro de 2026, aditada pela Informação n.º 32/GRH/2026 de 5 de março de 2026, ambas da Mestre Maria Manuela Pinto Soares Pastor Fernandes Arraios Faria, Presidente do Conselho Diretivo da ADSE, I.P., estando presentes os seguintes membros:

Presidente

Luísa Maria da Costa Oliveira, Dirigente do Departamento de Recursos Financeiros (DRF) da ADSE, I.P.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal – Olga Maria Garcia Gaspar, Dirigente do Gabinete de Gestão Orçamental e Financeira (GOF) da ADSE, I.P., que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal – Eduarda Paula Freitas Pereira, Técnica Superior do Gabinete de Gestão de 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, que se apresentam talqualmente *infra*:

Legislação:

- Decreto-Lei n.º 7/2017, de 9 de janeiro - Lei orgânica do ADSE, I.P., na sua versão atualizada;
- Portaria n.º 127/2018, de 9 de maio - Estatutos do ADSE, I.P.;
- Deliberação n.º 701/2018, de 29 de maio - Unidades orgânicas flexíveis do ADSE, I.P.;
- Deliberação n.º 729/2023, de 17 de julho - Delegação de competências no ADSE, I.P.;
- Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro - Lei de bases da Contabilidade Pública;
- Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação consolidada, com alterações introduzidas pelas Leis n.º 51/2005, n.º 64-A/2008, n.º 57/2011, n.º 24/2012, n.º 66-B/2012, pelos Decretos-Lei n.ºs 5/2012, 123/2012, 102/2013, 40/2015, 96/2015, e 61/2022 - Lei-Quadro dos Institutos Públicos;

- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação alterada pelas Leis n.º 20/2012, de 14 de maio, n.º 64/2012, de 20 de dezembro, n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e n.º 22/2015, de 17 de março - Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA);
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;
 - Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro na sua redação consolidada e em vigor, alterada pelas Leis n.º 2/2018, de 29 de janeiro, n.º 37/2018, de 7 de agosto, n.º 41/2020, de 18 de agosto, e n.º 10-B/2022, de 28 de abril - Lei de Enquadramento Orçamental;
 - Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março - Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2025;
 - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprovou o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua versão atualizada;
 - Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, com as alterações subsequentes introduzidas, que estabelece o regime da administração financeira do Estado (RAFE), na sua versão atualizada;
 - Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, com as alterações subsequentes introduzidas, que estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas, bem como a estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a administração central, na sua versão atualizada;
 - Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na redação alterada pelas Leis n.º 64/2012, de 20 de dezembro, n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho - Normas legais que estipulam os procedimentos necessários à aplicação da lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso;
 - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, que Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, na sua versão atualizada;
 - Circulares Série A, da Entidade Orçamental.
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 efetuada 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 resposta de escolha múltipla, de pergunta direta e de resposta livre (desenvolvimento), 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, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar;
- c) Experiência profissional devidamente comprovada, com avaliação da sua natureza e duração, com relevância direta para o posto de trabalho;
- 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.

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 (aqui se incluindo a participação em conferências, workshops, seminários e congressos) desde que devidamente comprovadas e reportadas aos últimos cinco (5) anos, na área dos softwares de gestão (GeRFiP, SAP, entre outros), contabilidade e outras conexas, ferramentas do Office (Excel e Access) e língua inglesa, através da seguinte valorização:

Mais de 140 horas de formação – 20 valores.

Mais de 35 até 140 horas (inclusivé) de formação – 15 valores.

Até 35 (inclusivé) horas de formação – 10 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:

$$EP = 60\% (EPE) + 40\% (EPG)$$

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, em função da análise do currículo e demais documentos (declarações de conteúdo funcional):

a) Experiência na utilização do programa GeRFiP e/ou SAP

- Até 1 ano de experiência – 2 valor
- Superior a 1 ano e até 4 anos de experiência – 4 valores
- Superior a 4 anos de experiência – 5 valores

b) Experiência na execução de tarefas de Contabilização da Receita e/ou Despesa

- Até 1 ano de experiência – 2 valor
- Superior a 1 ano e até 4 anos de experiência – 4 valores
- Superior a 4 anos de experiência – 5 valores

c) Experiência em ferramentas do Office (Excel/Acess)

- Até 1 ano de experiência – 2 valor
- Superior a 1 ano e até 4 anos de experiência – 4 valores
- Superior a 4 anos de experiência – 5 valores

d) Experiência na área de reportes (DGO/TC/INE e outras)

- Até 1 ano de experiência – 2 valor
- Superior a 1 ano e até 4 anos de experiência – 4 valores
- Superior a 4 anos de experiência – 5 valores

EPG – Na avaliação deste item, é ponderado o desempenho de funções públicas na carreira e categoria de técnico superior, 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.

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 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.

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 15:45h, da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, após aprovação por unanimidade, vai ser assinada pelos seus membros.

A PRESIDENTE DO JÚRI

Lúisa Maria da Costa Oliveira

O PRIMEIRO VOGAL EFETIVO

Olga Maria Garcia Gaspar

O SEGUNDO VOGAL EFETIVO

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.