

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DO CARGO
DE
DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA CLÍNICA**

Aos vinte e nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor do Departamento de Consultoria Clínica (DCC), previsto no mapa de pessoal dirigente do Instituto de Assistência e Proteção na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), aberto por Despachos dos membros do Conselho Diretivo de 01.07.2026, exarados na Informação n.º 65/GRH/2026, da mesma data.

Na presente reunião estiveram presentes os seguintes membros do Júri:

Presidente: Dr. Diogo Luís Batalha Soeiro Serras Lopes, Vogal do Conselho Diretivo;

Primeira Vogal: Dra. Ana Rita Mendes Lopes Aleluia, Diretora da Direção de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais da Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P. (INFARMED I.P.);

Segundo Vogal: Professor Doutor Paulo Cristiano do Nascimento Simões, médico, inscrito na respetiva Ordem.

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:

Método de Seleção	Percentagens
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

Grau Académico	Valoração
Grau académico superior ao de Mestrado em Medicina ou Gestão/Administração Hospitalar	20 valores
Grau académico superior ao de Licenciado em Medicina ou Gestão/Administração Hospitalar	18 valores
Grau de Licenciado em Medicina ou Gestão/Administração Hospitalar	16 valores

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:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL	
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:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	NA ÁREA DO PROCEDIMENTO	FORA DA ÁREA DO PROCEDIMENTO
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 ou webinários, 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 a atribuir a 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.

c) 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:

$$EP = 25\% \text{ LGP} + 25\% \text{ CEE} + 25\% \text{ VE} + 25\% \text{ C}$$

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:

$$\text{CF} = \text{AC} (50 \%) + \text{EP} (50 \%)$$

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EP - Entrevista Pública

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



O Presidente do Júri
Vogal do Conselho Diretivo da ADSE I.P.



A Primeira Vogal

Diretora da Direção de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais da
Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P. (INFARMED I.P)



O Segundo Vogal

Professor Doutor Paulo Cristiano de Nascimento Simões, médico, inscrito na
respetiva Ordem Profissional

