

## Ata n.º 1

**Procedimento concursal comum para ocupação de vinte postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P, doravante designado por ADSE, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.**

Aos vinte e nove dias do mês de agosto de 2019, reuniu, pelas 10h, nas instalações da ADSE, I.P. sitas na Praça de Alvalade, n.º 18 em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum, para provimento de vinte postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, para Ref.ª A - Departamento de Administração de Benefícios – 13 postos de trabalho, Ref.ª B- Departamento de Gestão de Beneficiários – 6 postos de trabalho, Ref.ª C – Departamento de Consultoria Clínica – 1 posto de trabalho, mediante constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com a presença do seu presidente, Dr. António João Costa Santos Coelho - Diretor de Serviços do Departamento de Administração de Benefícios, da 1ª vogal efetiva Dra. Patrícia Isabel Cachola Maldito Lowden, Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, e da 2ª vogal efetiva Dra. Maria Laura Veríssimo Dias, Diretora de Serviços do Departamento de Gestão de Beneficiários, com objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, atento o disposto no n.º 2, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada Portaria.

No presente procedimento concursal, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual e artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual;

Será também utilizado o método de seleção facultativo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria;

A saber:



### **A- Métodos de Seleção Obrigatórios**

- Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, nos termos do n.º 3 do mesmo normativo, os métodos, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Na valoração dos métodos de seleção, serão adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores (v.d, do artigo 9.º da Portaria).

Nos termos dos n.ºs 9 e 10.º do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do procedimento o candidato que não compareça, desista ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

#### **I- Prova de Conhecimentos (PC)**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, assim como, a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa (cfr alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da portaria).

Cada resposta certa será valorada com 1 valor;

A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com 0 valores.

A prova é classificada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (cfr. n.º 2, do artigo 9.º da Portaria).

A prova de conhecimentos, de natureza teórica e de realização individual, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, sob anonimato, e terá a duração máxima de sessenta minutos, composta por um conjunto de 20 questões de resposta de escolha múltipla, com 4 opções, sendo comum a todos os postos de

trabalho a prover, incidindo sobre as seguintes áreas temáticas e tendo como base a seguinte legislação, todas nas respetivas redações atuais:

- I. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- II. Orgânica da ADSE, I.P. (Deliberação n.º 703/2018, de 19 de junho; Deliberação n.º 701/2018, de 18 de junho; Portaria n.º 127/2018, de 9 de maio; Despacho n.º 2272/2016, de 15 de fevereiro; Despacho n.º 5110/2013, de 16 de abril; Portaria n.º 122/2013, de 27 de março; Decreto Regulamentar n.º 44/2012, de 20 de junho);
- III. Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro;
- IV. Decreto-Regulamentar n.º 41/90, de 29 de novembro.
- V. Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro;
- VI. Despacho n.º 8738/2004, publicado no Diário da República n.º 103, II Série, de 3/05/04, que aprova as Tabelas de Cuidados de Saúde do Regime Livre;
- VII. Tabelas do regime convencionado da ADSE, I.P., cujas redações atuais se encontram vertidas nos ficheiros de Excel a seguir indicados e disponíveis em <https://www2.adse.pt/rede-adse/documentos-uteis/>
  - a. Tabelas de Preços e Regras da Rede ADSE – a partir de 1 de abril de 2018 (excel)
  - b. Tabelas de Preços e Regras da Rede de Parceiros – a partir de 1 de maio de 2018 (excel)
  - c. Tabelas de Preços e Regras da Rede Convencionada IPSS – a partir de 1 de junho de 2018 (excel);
- VIII. A legislação indicada nos pontos II. a VI. pode ser consultada em <https://www2.adse.pt/institucional/legislacao/>

## II- Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de métodos e técnicas de natureza psicológica, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, com vista a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido (cfr. alínea b) do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria).

A avaliação psicológica realizar-se-á numa única fase, sendo valorada através dos níveis classificativos de 'Elevado', 'Bom', 'Suficiente', 'Reduzido' e 'Insuficiente', aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (cfr. alínea b), do n.º 3, do artigo 9.º da Portaria), ficando eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de 'Reduzido' ou de 'Insuficiente'.

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, propor-se-á superiormente, que a avaliação psicológica seja efetuada por uma



entidade especializada, nos termos do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2, ambos do artigo 14.º da Portaria.

### III – Avaliação Curricular (AC)

Na avaliação curricular que procura analisar a qualificação dos candidatos, tendo em conta as exigências da função (cfr. alínea c) do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria), serão ponderados, pela sua maior relevância, a habilitação académica, a experiência profissional detida e a formação relevante, face às áreas de atuação a concurso, bem como a avaliação de desempenho.

Nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar, como de seguida se indica:

**A) Na Habilitação Académica (HA)** será ponderada a titularidade do grau académico, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de assistente técnico, 12º ano de escolaridade ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sem prejuízo do disposto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, em vigor por força do artigo 42.º da LTFP, da seguinte forma:

| Grau Académico  | Valores |
|---|---------|
| Habilitação académica que permitiu o ingresso na carreira – inferior ao 12º ano de escolaridade | 18      |
| Habilitação académica mínima para ingresso na carreira - 12º ano de escolaridade                | 19      |
| Habilitação académica superior 12º ano de escolaridade  | 20      |

**B) Na Formação Profissional (FP)** serão valoradas até ao máximo de vinte valores, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função.

Assim, serão ponderadas as ações de formação relevantes, ou seja, aquelas que se relacionem diretamente com a área funcional para a qual os candidatos concorrem, de acordo com a seguinte tabela:

| Formação Profissional                           | Valores |
|---|---------|
| Curso com mais de 60 horas e/ou Pós - Graduação | 1,5     |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Curso com duração entre 30 e 60 horas | 1   |
| Curso com duração inferior a 30 horas | 0,5 |

Quando a duração das ações se encontrar expressa em:

- Dias** – será considerada a duração de 6 horas por dia;
- Semanas** – será considerada a duração de 30 horas por semana;
- Meses** - será considerada a duração de 120 horas por mês.

Na falta de qualquer indicação referente à respectiva duração, as ações serão pontuadas pela valoração mínima.

**C) Na Experiência Profissional (EP)** será avaliada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Neste fator, o júri considerará dois subfatores de análise, a saber: tempo de serviço na carreira e o tempo de serviço nas áreas de atividade objeto do procedimento concursal.

1. **Tempo de serviço na carreira (TSC):** Será ponderado o tempo de serviço na carreira de assistente técnico, contado em anos completos, sendo valorado de acordo com a seguinte tabela:

| Anos completos de serviço na carreira (TSC) | Valores |
|---|---------|
| + de 20 anos                                | 20      |
| Entre 16 e 20 anos                          | 18      |
| Entre 11 e 15 anos                          | 16      |
| Entre 6 e 10 anos                           | 14      |
| Até 5 anos                                  | 10      |

2. **Tempo de serviço na atividade (TSA):** Neste subfactor será valorado o tempo de serviço em exercício de funções em áreas de atividade idênticas, contado em anos completos de acordo com a seguinte tabela:

| Anos completos de serviço nas áreas de atividade a concurso | Valores |
|---|---------|
| + de 20 anos  | 20      |
| Entre 16 e 20 anos  | 18      |
| Entre 11 e 15 anos  | 16      |
| Entre 6 e 10 anos   | 14      |
| Entre 2 e 5 anos  | 12      |
| Até 1 ano   | 10      |



A classificação da experiência profissional (EP) será efetuada com recurso à média aritmética ponderada dos subfatores em referência, expressa pela seguinte fórmula:

$$EP = \frac{TSC + (2 \times TSA)}{3}$$

**D) Na Avaliação de Desempenho (AD)** serão ponderadas, as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos períodos avaliativos, resultando a avaliação deste fator da média aritmética simples das avaliações obtidas nos períodos em referência, na sua expressão quantitativa, estabelecendo-se uma regra de três simples para a sua conversão na escala de 0 a 20 valores.

Mais deliberou o júri, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria que, na falta de avaliação de desempenho relativa ao período relevante por motivo não imputável ao candidato, será considerada a valoração positiva média, correspondente à menção qualitativa de Desempenho Adequado e quantitativa de 3 valores.

A classificação final da avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

#### **IV – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, as quais constam, abaixo. (cfr. alínea d) do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria).

A EAC é avaliada segundo níveis classificativos de ‘Elevado’, ‘Bom’, ‘Suficiente’, ‘Reduzido’ e ‘Insuficiente’, aos quais correspondem, respetivamente, a classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (cfr. n.º 5, do artigo 9.º da Portaria).

São eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de ‘Reduzido’ ou de ‘Insuficiente’.

Cada um dos fatores a considerar é classificado nos termos acima referidos, consoante a competência seja demonstrada a nível 'Elevado', 'Bom', 'Suficiente', 'Reduzido' e 'Insuficiente'.

A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, baseia-se num guião de entrevista, a elaborar pelo respetivo técnico, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, propor-se-á superiormente, que a avaliação psicológica seja efetuada por uma entidade especializada, nos termos do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2, ambos do artigo 14.º da Portaria.

## **B- Método de seleção Facultativo**

### **V- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

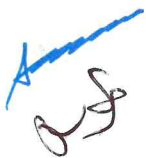
1- A EPS, expressa numa escala de 0 a 20 valores visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

2- Este método terá uma duração não superior a 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar que a seguir se explicitam com arredondamento até às centésimas.

3- Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

4- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5- O Júri delibera por unanimidade aprovar os fatores a avaliar na EPS e os critérios de avaliação, a saber:



a) **Fluência verbal (FV)** – Avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume, o caudal e respectiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento.

- 20 valores – Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos.
- 16 valores – Quando revele uma corrente de pensamento coerente, através de linguagem oral rica da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos considerada adequada.
- 12 valores – Quando revele alguma adequação de pensamento, através de linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.
- 8 valores – Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem oral pouco clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos.
- 4 valores – Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem oral pouco clara, manifestando evidente dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.

b) **Motivação para a candidatura (MO)** - Avaliar, através da conversação, os motivos da apresentação da candidatura e o grau de motivação.

- 20 valores – O candidato revela muito interesse e disponibilidade de mudança para a execução de novas tarefas.
- 16 valores – O candidato revela interesse na mudança e apresenta uma motivação relevante.
- 12 valores – O candidato apresenta alguns fatores de mudança e estes revelam-se adequados.
- 8 valores – O candidato concebe alguns fatores de motivação, mas revelam-se pouco adequados.
- 4 valores – O candidato não apresenta qualquer fator de motivação para a mudança.





c) **Sentido Crítico (SC)** – Visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.

- 20 valores – O candidato demonstra excelente capacidade de análise e sentido crítico.
- 16 valores – O candidato demonstra muito boa capacidade de análise e sentido crítico.
- 12 valores – O candidato demonstra capacidade de análise adequada e algum sentido crítico.
- 8 valores – O candidato demonstra insuficiente capacidade de análise e insuficiente sentido crítico.
- 4 valores – O candidato não demonstra possuir capacidade de análise nem sentido crítico.

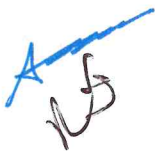
d) **Relacionamento interpessoal (RI)** – Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos, demonstrando uma atitude facilitadora do relacionamento, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

20 valores – O candidato demonstra excelente capacidade para interagir em diferentes contextos sociais e profissionais.

- 16 valores – O candidato demonstra muito boa capacidade para interagir em diferentes contextos sociais e profissionais.
- 12 valores – O candidato demonstra alguma capacidade para interagir em diferentes contextos sociais e profissionais.
- 8 valores – O candidato demonstra insuficiente capacidade para interagir em diferentes contextos sociais e profissionais.
- 4 valores – O candidato não demonstra possuir capacidade para interagir em diferentes contextos sociais e profissionais.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\text{FV} + \text{MO} + \text{SC} + \text{RI}}{4}$$



Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

FV = Fluência Verbal

MO = Motivação para a candidatura

SC= Sentido Crítico

RI = Relacionamento Interpessoal

## **VI – Ordenação Final**

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da valoração dos métodos anteriormente referidos, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

- 1- Para os candidatos na situação prevista no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP

$$\text{OF} = 0,50 \text{ PC} + 0,25 \text{ AP} + 0,25 \text{ EPS}$$

- 2- Para os candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

$$\text{OF} = 0,50 \text{ AC} + 0,25 \text{ EAC} + 0,25 \text{ EPS}$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração são aplicáveis os critérios de preferência previstos no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, será adotado o critério adicional da menor idade.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelos membros do júri.

**O Júri:**

O Presidente



---

(António João Costa Santos Coelho)

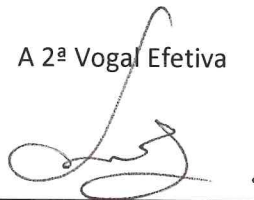
A 1ª Vogal Efetiva



---

(Patrícia Isabel Cachola Maldito Lowden)

A 2ª Vogal Efetiva



---

(Maria Laura Veríssimo Dias)