

## ATA Nº1

Aos treze dias do mês de outubro de 2023, reuniu, o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de 07 (sete) postos de trabalho do mapa de pessoal do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I.P., da carreira/categoria de Assistente Operacional (Cozinheira(o), Auxiliar de Cozinha e Copa, Serviço de Mesa e Bar, Serviço de Limpeza de Quartos e Lavandaria), na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, constituído pelo Presidente do júri, Coronel Joaquim Manuel de Almeida Moura – Diretor do CEREPOSA; 1.º Vogal efetivo Capitão-de-Fragata Rui Manuel Baltazar Seixas Teixeira, Centro de Apoio Social do Funchal que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo Maria Elizabete Santos Melim – Assistente Técnica - CEREPOSA; 1º Vogal Suplente Juvelino Xavier de Melim – Encarregado Operacional – CEREPOSA; 2º Vogal Suplente José Idalino D'Ornelas Melim – Encarregado Operacional – CEREPOSA, conforme despacho do Conselho Diretivo do IASFA, I.P., de 09 de outubro de 2023.-----

O Júri procedeu à definição da ordem de trabalhos para a reunião, da seguinte forma:-----

- 1.Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal;-----
- 2.Fixação do modelo de prova de conhecimentos, definição de critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências; -----**
- 3.Elaboração do modelo das fichas de avaliação curricular e de entrevista de avaliação de competências que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar-----

### **1. Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal: ----**

O Aviso de abertura do procedimento concursal teve em conta o disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conforme **Anexo 1** à presente ata, da qual faz parte integrante. -----

### **2. Fixação do modelo de prova de conhecimentos, definição de critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências: -----**

Nos termos do disposto dos artigos 17.º, 18.º, 19.º, 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri acordou, por unanimidade, na definição dos seguintes critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências, sendo que a ponderação para cada um

dos métodos de seleção, que têm caráter eliminatório de per si, é a seguinte: 70% para a Prova de Conhecimentos e 30% para a Entrevista de Avaliação de Competências ou 70% para a Avaliação Curricular e 30% para Entrevista de Avaliação de Competências.-----

## 2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS-----

O júri atento ao disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro acordou por unanimidade, que a prova de conhecimentos, terá a duração de 90 minutos, com tolerância máxima de 15 minutos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções. Mais deliberou o júri, por unanimidade, que o modelo de questões a apresentar, de forma escrita, seja no I grupo com dez itens de escolha resposta (sim/não), em que cada resposta certa será cotada com 0,5 valores e no II grupo com 20 itens de escolha resposta (verdadeira ou falsa), em que cada resposta certa será cotada com 0,75 valores. -----

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes temas:

### Legislação Geral e Específica

- Orgânica do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I. P;
- Estatutos do IASFA, I.P.;
- CPA – Código do Procedimento Administrativo;
- Constituição da República Portuguesa;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública,
- Funções de Cozinha, de Auxiliar de Cozinha e Copa, de Serviço de Mesa e Bar, de Serviço de Limpeza de Quartos e Lavandaria, no aplicável.

### Bibliografia

- Decreto-Lei n.º 193/2012, de 23 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 35/2016, de 29 de junho (IASFA);
- Portaria n.º 189/2013, de 22 de maio (IASFA);
- Despacho n.º 2992/2018, de 23 de março (IASFA);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (CPA);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (SIADAP);
- Decreto-Lei 231/92 de 21 de outubro

Será aplicada em igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora, não sendo assim possível a realização de 2.ª chamada. -----

Terão caráter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método seguinte, nos termos no disposto na alínea a), do n.º 4, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-

Nesta conformidade, foi aprovado, por unanimidade, a prova de conhecimentos que figura em anexo à presente ata e dela faz parte integrante (**Anexo 2**). ----

## **2.2 DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR-----**

**A Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida nos 2 anteriores ciclos avaliativos (2 biénios). -----

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente, as habilitações académicas, a formação profissional e experiência profissional, no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. A classificação a atribuir, no tocante a este método de seleção, resultará da ponderação dos parâmetros: **Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD)**. ----

A avaliação curricular será expressa numa escala de **0 a 20** valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula: -----

$$AC=(10\%HA+25\%FP+45\%EP+20\%AD) \text{ -----}$$

**2.2.1-Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, o júri pontuará na escala de **0 a 20** valores, da seguinte forma: -----

Inferior ao 9.º ano de escolaridade -----16 valores  
9.º ano de escolaridade-----18 valores  
De grau superior ao 9.º ano de escolaridade -----20 valores

**2.2.2-Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. O júri pontuará na escala de **10 a 20** valores, o número de horas de formação dos candidatos, na área funcional posta a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma: -

Sem formação-----	10 Valores
De 04 horas a 08 horas-----	12 Valores
De 09 a 25 horas -----	14 Valores
De 26 a 50 horas -----	16 Valores
De 51 a 100 horas -----	18 Valores
Superior a 100 horas -----	20 Valores

**2.2.3-Experiência Profissional (EP)**, na avaliação deste item será tida em consideração experiência profissional, que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso desde que devidamente comprovadas, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de **10 a 20** valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

Sem experiência profissional-----	10 valores
Experiência profissional até 2 anos -----	12 valores
Experiência profissional de 3 anos a 5 anos -----	14 valores
Experiência profissional de 6 anos a 8 anos -----	16 valores
Experiência profissional de 9 anos a 11 anos -----	18 valores
Experiência profissional superior a 12 anos -----	20 valores

**2.2.4- Avaliação de Desempenho (AD)**, na avaliação deste item será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a dois biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que será expressa de 0 a 20 valores, com recurso à média aritmética simples da pontuação obtida, até às centésimas, considerando o seguinte: -----

Desempenho Inadequado (1 a 1,999) -----	0 valores
Desempenho Adequado (2) -----	10 valores
Desempenho Adequado (2,01 a 2,499) -----	12 valores
Desempenho Adequado (2,5 a 2,999) -----	14 valores
Desempenho Adequado (3 a 3,999) -----	16 valores
Desempenho relevante (4 a 4,999) -----	18 valores
Desempenho relevante (5) -----	20 valores



No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho nos ciclos considerados, ser-lhe-á atribuída uma classificação de 10 (dez) valores. -----

### **2.3 DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----**

**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A aplicação da EAC baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (**Anexo 3** – Perfil de Competências). -----

A EAC será aplicada aos candidatos que obtiveram aprovação prévia, ou na Prova de Conhecimentos ou na Avaliação Curricular, consoante as respetivas situações laborais. -----

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções conforme a lista de competências da Portaria n. 359/2013, de 13 de dezembro, incidindo nas seguintes: -----

**CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades exigências do serviço. -----

**TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. -----

**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

**ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional. -----

**RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o



funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável. -----

Neste sentido, este método de seleção tem a ponderação de 30% para a valoração final e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

A avaliação de competências é efetuada 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. -----

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências, que se encontra em **Anexo 4**. -----

## -----CLASSIFICAÇÃO FINAL -----

A classificação final resulta da ponderação das pontuações obtidas na aplicação dos métodos de seleção – PROVA DE CONHECIMENTOS E ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS, para os candidatos que não tenham desempenhado funções nas áreas para que o concurso é aberto ou AVALIAÇÃO CURRICULAR E ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS, para os candidatos que tenham desempenhado funções nas áreas para que o concurso é aberto e optem por este método – segundo os critérios supra definidos, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF= 70\%AC+30\%EAC \text{ ou } CF= 70\% PC+30\%EAC$$

sendo que:

CF= Classificação final

AC= Avaliação Curricular

PC= Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

A nota de ordenação final é calculada com arredondamento às centésimas de acordo com as fórmulas anteriormente indicadas. A ordenação final dos concorrentes é efetuada por ordem alfabética e em caso de igualdade entre candidatos na nota de ordenação final são fatores de desempate o maior período de experiência profissional, o maior grau de habilitações académicas e por último pela maior formação profissional. -----



São excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a presença do candidato, assim como os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a **9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes, nos termos no disposto na alínea a), do n.º 4, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada de método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente Ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

**Presidente do Júri:**



**1º Vogal Efetivo:**



**2º Vogal Efetivo:**

