

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE  
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE  
DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR  
TEMPO INDETERMINADO**

AVISO DRE (EXTRATO)	N.º 4833/2024/2
CÓDIGO BEP (INTEGRAL)	OE
N.º POSTOS DE TRABALHO	1
CARREIRA	TS
CATEGORIA	TS
UNIDADE ORGÂNICA	GACD

**ATA N.1**

Aos cinco dias do mês de março de 2024, reuniu, o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, da carreira geral de Técnico Superior, funções com grau de complexidade 3, do mapa de pessoal do Instituto de Ação Social das Forças Armadas (IASFA, I.P.), designado pela Informação n.º 025 de\_06 de fevereiro de 2024, do Gabinete de Recursos Humanos, júri este constituído pela Presidente — Dra. Dulce Helena Coelho Mendes — Chefe de Gabinete de Apoio ao Conselho Diretivo; 1.ª Vogal Efetiva - Dra. Marília Da Silva Pardal Alexandre — Técnica Superior — Gabinete de Apoio ao Conselho Diretivo, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.ª Vogal Efetiva — Dra. Mónica Raquel Soares de Oliveira — Técnica Superior — Gabinete de Apoio ao Conselho Diretivo; 1.º Vogal Suplente — Dr. João Paulo Correia Almeida — Técnico Superior — Divisão de Gestão do Património; 2.ª Vogal Suplente — Eng.ª Sandra Manuela dos Santos Ralheta — Técnica Superior — Gabinete de Recursos Humanos.. -----

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; -----**

## **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 9 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 nos artigos 17.º, 18.º, 19.º, 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 Entrevista de Avaliação de Competências ou 70% para a Avaliação Curricular e 30% para Entrevista de Avaliação de Competências.-----

### **-----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 9 de setembro, acordou, por unanimidade, que a prova de conhecimentos terá uma duração de 90 minutos que visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções. Mais deliberou o júri, por unanimidade, que a prova será realizada sem recurso a consulta de qualquer documento e que o modelo de questões a apresentar, de forma escrita, seja sobre a forma de escolha múltipla, cada resposta certa será cotada com 0,5 valores sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e uma questão de desenvolvimento sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 10 valores, e incidirá sobre os seguintes temas:

#### **Legislação Geral e Específica**

- Orgânica do Ministério da Defesa Nacional;
- Orgânica do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I. P.;
- Estatutos do IASFA, I.P.;
- Regulamento dos Beneficiários do IASFA, I.P.;

- Regime jurídico da Assistência na Doença aos Militares das Forças Armadas;
- Regulamentação da Assistência na Doença aos Militares das Forças Armada;
- Arrendamento das Casas de Renda Económica do IASFA;
- 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.

## **Bibliografia**

- Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 193/2012, de 23 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 35/2016, de 29 de junho – 1ª alteração ao Decreto-Lei n.º 193/2012 de 23 de agosto;
- Portaria n.º 189/2013, de 22 de maio;
- Despacho n.º 2992/2018, de 23 de março;
- Portaria n.º 1238/2010, de 14 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 167/2005, de 23 de setembro, na sua redação atual;
- Portaria n.º 284/2007, de 12 de março;
- Despacho (extrato) n.º 9404/2013, de 18 julho;
- Portaria n.º 329/2019, de 24 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 83/19, de 27 de junho;
- Decreto-Lei n.º 380/97, de 30 de dezembro;
- Portaria n.º 283/2022 de 25 de novembro;
- Decreto-Lei n.º 69/2022, de 12 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.
- <https://www.iasfa.pt/>

A prova de conhecimentos 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. -----

Terá um 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 9 de setembro.

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

-----**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**-----

**1. A Avaliação Curricular (AC)** terá uma ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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 é 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: -----

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

**1.1 - Habilitação Académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Ponderar-se-á, para além do grau de habilitação académica, outros cursos de grau superior, nos termos que se passam a indicar:

Habilitação superior às exigidas para o ingresso na carreira	20 valores
Habilitação exigida para o ingresso na carreira	18 valores

**1.2 - 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 para que está aberto o concurso, obtidas nos últimos 5 anos da seguinte forma: -----

Sem formação	10 valores
Ações de formação, até 06 horas / 1 dia	12 valores
Ações de formação, > 06 horas <= 25 horas	14 valores
Ações de formação, > 25 horas <= 50 horas	16 valores
Ações de formação, > 50 horas <= 100 horas	18 valores
Ações de formação > a 100 horas	20 valores

**1.3 - Experiência Profissional (EP)**, ponderar-se-á o exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar (EA) – fator que o júri

deliberou atribuir o índice de ponderação 2, por entender que a natureza das funções exercidas na área para que foi aberto o procedimento concursal se revela da maior importância para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos, bem como, o tempo de experiência no exercício de funções públicas (TEP), de acordo com a fórmula e nos termos que se passam a indicar:

$$EP = \underline{2EA+TEP}$$

3

Em que:

EA – Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho;

TEP - Tempo de experiência no exercício de funções públicas.

Área preferência – exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior (Direito), de grau de complexidade funcional 3, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, até 20 valores:

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EA)	Valoração
Sem experiência profissional no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura	8 valores
Com experiência de pelo menos 12 meses	10 valores
Mais de 01 ano e inferior ou igual a 05 anos	12 valores
Mais de 05 anos e inferior ou igual 08 anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

TEP – Tempo de experiência no exercício de funções públicas

Tempo de experiência no exercício de funções públicas (TEP)	Valoração
Até 12 meses	4 valores
Mais de 01 ano e inferior ou igual a 05 anos	8 valores
Mais de 05 anos e inferior ou igual 10 anos	12 valores

Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos

18 valores

Acresce 1 valor por cada módulo de 2 anos até ao máximo de 20 valores

20 valores

**1.4- Avaliação de Desempenho (AD)**, quanto à Avaliação de Desempenho (AD) o júri deliberou considerar a classificação obtida nos últimos dois ciclos avaliativos, expressa de 0 a 20 valores, com recurso à média aritmética simples da pontuação obtida, até às centésimas, considerando o seguinte:

AD						
Desempenho Relevante		Desempenho Adequado				Desempenho Inadequado
5	4 a 4,999	3 a 3,999	2,5 a 2,99	2,01 a 2,49	2	1 a 1,999
<b>20</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

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

-----**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:
  - Orientação para resultados;

- Conhecimentos especializados e experiência;
  - Trabalho em equipa e cooperação;
  - Iniciativa e autonomia;
  - Análise da Informação e Sentido Crítico;
  - Responsabilidade e compromisso com o serviço
- 
- 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 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. -----

**Presidente do Júri:**

**1ª Vogal Efetivo:**

**2ª Vogal Efetivo:**