

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO**

AVISO DRE (EXTRATO)	
CÓDIGO BEP (INTEGRAL)	
N.º POSTOS DE TRABALHO	20
CARREIRA	AT
CATEGORIA	AT
UNIDADE ORGÂNICA	SEDE DSASC DSADM

ATA N.º 01

Aos oito dias do mês de abril de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista à ocupação de 20 (vinte) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Instituto de Ação Social das Forças Armadas (IASFA, I.P.), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Técnico, funções de grau de complexidade 2.-----

A abertura do referido procedimento foi autorizada por despacho de 23 de março de 2026 do Conselho Diretivo do IASFA, exarado na Informação n.º 031, de 24 de fevereiro de 2026, do Gabinete de Recursos Humanos.-----

O júri é constituído pela Presidente, Dra. Paula Maria Cardoso Figueiredo, Técnica Superior do Gabinete de Recursos Humanos; pela 1.ª Vogal Efetiva, Ana Rita Ruão Moreno dos Santos, Coordenadora Técnica do Gabinete de Recursos Humanos, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e pela 2.ª Vogal Efetiva, Isabel Maria Dinis Lima, Coordenadora Técnica do Gabinete de Planeamento, Gestão Financeira e Orçamento.-----

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. -----**

Paulo Apicini de
Rita Santos
Sabefina

iasfa

Instituto de Ação Social
das Forças Armadas

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 I 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, o júri deliberou, 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 carácter 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, deliberou por unanimidade, que a **prova de conhecimentos** terá a natureza teórica, revestirá forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, tendo a duração de 90 minutos sem tolerância, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções a concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Mais deliberou o júri, por unanimidade, que a prova de conhecimentos será realizada sem recurso à consulta de qualquer documento e será constituída por três grupos, um primeiro grupo constituído por 10 questões de escolha entre SIM/NÃO, em que cada resposta certa será cotada com 0,5 valores. Um segundo grupo constituído por 5 questões de escolha Verdadeiro e Falso, em que cada resposta certa será cotada com 0,5 valores e um terceiro grupo com uma questão de desenvolvimento, sendo a sua classificação expressa, na escala de 0 a 10 valores. -----

A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes temas: -----

- Orgânica e atribuições do Instituto de Ação social das Forças Armadas, I. P.;
- Administração Pública Central.

A legislação necessária à preparação dos temas indicados é a seguinte:

Legislação Geral e Específica

- Orgânica do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I. P;
- Estatutos do IASFA, I.P.;
- Regulamento dos Beneficiários do IASFA, I.P.
- Regulamentação da Assistência na Doença aos Militares das Forças Armadas;
- CPA – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Trabalho;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Orçamento do Estado para 2026.

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);
- Portaria n.º 1238/2010, de 14 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 167/2005, de 23 de setembro, na sua redação atual;
- 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);
- Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro (LOE 2026)
- <https://www.iasfa.pt/>

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 carácter eliminatório, no caso de o/a candidato/a 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 aprovado, por unanimidade, a prova de conhecimentos que figura em anexo à presente ata e dela faz parte integrante (Anexo II). -----

Paulo Figueiredo
Rita Santos
Babafusa

iasfa

Instituto de Ação Social
das Forças Armadas

-----**AValiação CURRICULAR**-----

1. A Avaliação Curricular (AC), terá uma ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na AC são considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, os seguintes parâmetros: **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional (FP)**, **Experiência Profissional (EP)** e **Avaliação de Desempenho (AD)**. A classificação final da avaliação curricular é calculada por aplicação da seguinte fórmula: -----

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

1.1 - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado por entidades competentes. Neste parâmetro, 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), será considerada a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções dos postos de trabalho: -----

O júri pontuará na escala de 0 a 20 valores, o número de horas de formação relevantes, na área para que está aberto o procedimento concurso, obtidas nos últimos 5 anos, da seguinte forma: -----

Sem formação relevante	0 valores
Até 07 horas / 1 dia de formação	10 valores
Superior a 07 horas e inferior a 30 horas de formação	12 valores
Igual ou superior a 30 horas e inferior 60 horas de formação	14 valores
Igual ou superior a 60 horas e inferior 90 horas de formação	16 valores
Igual ou superior a 90 horas e 120 horas de formação	18 valores
Superior a 120 horas de formação	20 valores

Considerando que algumas entidades certificam a formação em dias, foi ainda deliberado considerar um (1) dia de formação equivalente a sete (7) horas de formação. -----

1.3 - Experiência Profissional (EP), neste parâmetro é ponderado, o exercício de 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:

$$EP = \frac{2EA+TEP}{3}$$

Em que:

EA – Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

TEP - Tempo de experiência no exercício de funções públicas.

Área preferência – exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Técnico, de grau de complexidade funcional 2, funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, será valorizada a experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, 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 10 anos	16 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	8 valores

Paulo F. Pinheiro
Rita Santos
Subeface

Mais de 01 ano e inferior ou igual a 05 anos	10 valores
Mais de 05 anos e inferior ou igual 10 anos	12 valores
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 20 anos	16 valores
Mais de 20 anos	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 no exercício de funções, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, expressa de 0 a 20 valores, com recurso à média aritmética simples da pontuação obtida, até às centésimas, considerando o seguinte: -----

Menções	Valoração
Por cada avaliação com menção de Inadequado	0 valores
Por cada avaliação com menção de Adequado/Regular	12 valores
Por cada avaliação com menção de Bom	16 valores
Por cada avaliação com menção de Relevante/Muito Bom	18 valores
Por cada avaliação com menção de Excelente	20 valores

Sendo o resultado deste parâmetro, obtido através da aplicação da seguinte fórmula: Somatório dos valores das menções obtidas em cada ciclo avaliativo/2. -----

Quando comprovada por declaração emitida pelo serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, será atribuída a ponderação de 10 valores, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

-----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, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

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

As entrevistas têm a duração máxima de 30 minutos. -----

Na EAC são avaliadas as seguintes competências: -----

1- Orientação para o serviço público (OPSP)- atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público. -----
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. -----
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. -----

2 - Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) - recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas. -----
- Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos. -----
- Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas. -----

3- Gestão do conhecimento (GC) - adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem. -----
- Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade. -----

Paulo Almeida
Rita Santos
Isabelina

iasfa

Instituto de Ação Social
das Forças Armadas

· Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade. -----

4 - Orientação para a colaboração (OPC) - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. -----
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito. -----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. ----

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências em Anexo III, que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante. -----

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 IV.-----

-----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 as quais o concurso é aberto ou **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, para os candidatos que tenham desempenhado funções nas áreas para as quais 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

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas. -----

São excluídos do procedimento concursal comum, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença, bem como os candidatos que obtenham uma classificação inferior a **9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados o método ou fase seguintes, nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. -----

A nota de ordenação final é calculada com arredondamento às centésimas de acordo com as fórmulas anteriormente indicadas. -----

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 e considerada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes. -----

O Júri:

Presidente



Paula Maria Cardoso Figueiredo

1.º Vogal Efetivo



Ana Rita Ruão Moreno dos Santos

2.º Vogal Efetivo



Isabel Maria Dinis Lima

