



Instituto de Ação Social
das Forças Armadas

**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.º7330/2026/2
CÓDIGO BEP (INTEGRAL)	OE
N.º POSTOS DE TRABALHO	1
CARREIRA	TS
CATEGORIA	TS
UNIDADE ORGÂNICA	GRH

ATA N.º 01

Aos vinte e sete dias do mês de março de 2026, pelas 10h30, através da plataforma Microsoft Teams, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I.P. (IASFA,I.P.), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior, funções de grau de complexidade 3 para o Gabinete de Recursos Humanos, conforme Deliberação do Conselho Diretivo do IASFA, I.P., de 09 de fevereiro de 2026, exarada na Informação n.º 022, de 23 de fevereiro de 2026, do Gabinete de Recursos Humanos, estando presentes, a Presidente, Paula Maria Cardoso Figueiredo, Técnica Superior do Gabinete de Recursos Humanos, o 1.º Vogal Efetivo, Ana Rita Roque Cordeiro, Técnica Superior do Gabinete Planeamento, Gestão Financeira e Orçamento, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e o 1.º Vogal Suplente, João Paulo Correia Almeida, Técnico Superior da Divisão Gestão do Património, em substituição do 2.º Vogal Efetivo, Nuno Miguel da Silva Alves, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do Gabinete de Sistemas de Informação e Comunicação, ausente por motivo de baixa por doença.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação de 1(um) posto de trabalho, com a seguinte caracterização: -----

Para além das funções descritas no conteúdo funcional da carreira/categoria, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, cabe ao Técnico Superior desempenhar as seguintes atividades:

- Área de Vencimentos Gestão da Base de dados SIGDNRHV;
- Definir procedimentos respeitantes às técnicas de abonos e descontos;
- Proceder à recolha, análise e catalogação da legislação sobre abonos, assim como, todas as informações relacionadas com as atividades que desenvolve;

Nestes termos, 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, 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 uma duração de 90 minutos, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício das funções a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Mais deliberou o júri, por unanimidade, que a prova de conhecimento 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:-----

Legislação Geral e Específica

- Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional
- Orgânica do IASFA, I. P.
- Estatutos do IASFA, I. P.
- CPA – Código do Procedimento Administrativo
- Constituição da República Portuguesa
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Código do Trabalho
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
- Orçamento do Estado para 2026
- Ajudas de Custo – Funcionários Públicos

Bibliografia

- Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 193/2012, de 23 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 35/2016, de 29 de junho (IASFA, I. P.)
- Portaria n.º 189/2013, de 22 de maio (IASFA, I. P.)
- Despacho n.º 2992/2018, de 23 de março (IASFA, I. P.)

- 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 (LOE2026)
- Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, 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 carácter 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 e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do 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: -----

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

1.1 - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Será ponderado, 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 ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

O júri pontuará na escala de 0 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: -----

Até 6 horas de formação	8 valores
Ações de formação, superior a 6 hora e inferior a 30 horas	10 valores
Ações de formação, igual ou superior 30 horas e inferior a 60 horas	12 valores
Ações de formação, igual ou superior 60 horas e inferior a 90 horas	16 valores
Ações de formação, igual ou superior 90 horas e inferior a 120 horas	18 valores
Ações de formação igual ou superior a 120 horas	20 valores

Considerando que algumas entidades certificam a formação em dias, foi ainda deliberado considerar um (1) dia de formação equivalente a seis (6) horas. -----

1.3 - Experiência Profissional (EP), será ponderado 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:-----

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

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, 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	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
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 15 anos	16 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:

Ciclo Avaliativo - Biénio 2021/2022

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
20	18	16	14	12	10	0

Ciclo Avaliativo - Biénio 2023/2024

AD						
Desempenho Muito Bom		Desempenho Bom		Desempenho Regular		Desempenho Inadequado
5	4 a	3,700 a	3,500 a	2,500 a	2 a 2,499	1 a 1,999
	4,999	3,999	3,699	3,499		
20	18	16	14	12	10	0

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 oficiosamente 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.

Caso os candidatos não apresentem avaliação de desempenho porque não tenham tido o período mínimo de contato funcional previsto na Lei que lhe permitisse terem sido objeto de avaliação, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 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, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A aplicação da EAC terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, 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 terá a duração máxima de 30 minutos.

Para a realização da EAC, o júri identificou as competências transversais e funcionais consideradas necessárias para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os critérios definidos no Referencial de Competências da Administração

Pública (ReCAP), estabelecidas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, com incidência nas seguintes 5 competências:-----

1 - Orientação para os resultados (OPR) - focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.-----

2 - 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.-----

3 - 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.-----

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.-----

5 - 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.-----

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 valoração 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: -----

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

Em 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 candidatos é efetuada por ordem alfabética e em caso de igualdade entre candidatos da classificação final, serão utilizados os critérios de desempate previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua versão atual.-----

São excluídos do presente 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:

Paula Figueiredo

1.º Vogal Efetivo:

Joaquim R. R. Cardoso

1.º Vogal Suplente:

José Paulo Correia Almeida