

**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)	DR
CÓDIGO BEP (INTEGRAL)	OE
N.º POSTOS DE TRABALHO	11
CARREIRA	AO
CATEGORIA	AO
UNIDADE ORGÂNICA	CAS/Alfeite

ATA N.º 01

Aos vinte e seis dias do mês de junho de 2026, pelas 14h00, nas instalações do Centro de Apoio Social do Alfeite, reuniu o júri do procedimento concursal comum destinado ao preenchimento de 11 (onze) 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 Operacional, para o exercício de funções com grau de complexidade 1, na área de Auxiliar de Educação, conforme deliberação do Conselho Diretivo de 18 de junho de 2026, exarada na Informação n.º 112, de 15 de junho de 2026, do Gabinete de Recursos Humanos.-----

Estiveram presentes o Presidente do Júri, CMG Belarmino Felício Maria, Diretor do Centro de Apoio Social do Alfeite; a 1.º Vogal Efetiva, Maria João Silveira Monteiro Clero, Educadora de Infância do Centro de Apoio Social do Alfeite, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e a 2.º Vogal Efetiva, Paula Maria Cardoso Figueiredo, Técnica Superior do Gabinete de Recursos Humanos. -----

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 11 (onze) postos de trabalho, com a seguinte caracterização: -----

Para além das funções descritas no conteúdo funcional da carreira e categoria de Assistente Operacional, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), compete ao Assistente Operacional da área de Auxiliar de Ação Educativa o exercício de funções de apoio à

atividade pedagógica, de ação social escolar e ao apoio geral, no domínio do processo educativo dos docentes.

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: 60% para a Prova de Conhecimentos e 40% para Entrevista de Avaliação de Competências ou 60% para a Avaliação Curricular e 40% para Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----PROVA DE CONHECIMENTOS -----

O júri, atento ao disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 17º. da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou, por unanimidade, que a prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos, bem como 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, o grupo I constituído por dez questões de escolha entre SIM/NÃO, o grupo II grupo constituído por 5 questões de escolha Verdadeiro e Falso, e o grupo III constituído por seis questões de escolha múltipla. -----

Os Grupos I e II terão uma ponderação conjunta correspondente a 50 % da classificação da prova, sendo os restantes 50 % atribuídos ao Grupo III, no qual serão avaliados conhecimentos específicos relacionados com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar. -----

A prova será classificada numa 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;
- 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.

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).

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 60% 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. 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+35%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: -----

Sem formação relevante	0 valores
Até 7 horas / 1 dia de formação	10 valores
Superior a 07 horas e inferior 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 inferior 120 horas de formação	18 valores
Superior 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), 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 Assistente Operacional, de grau de complexidade funcional 1, será valorizada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades atinentes 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 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	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 20 anos	18 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 aplicação da EAC terá por base um guião de entrevista, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidos 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 competências: -----

1 - 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:

- Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências;
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade;
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.

2 - Orientação para a segurança (OS) - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função;
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa;
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

3 - Orientação para o serviço público (OSP) - 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:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade;
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade;
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

4 - Orientação para a colaboração (OC) - 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:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas;
- Reconhece a contribuição dos outros;
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.


Paulo Figueiredo

Neste sentido, este método de seleção tem a ponderação de 40% 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:

$$CF = 60\%AC + 40\%EAC \text{ ou } CF = 60\%PC + 40\%EAC$$

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 concorrentes 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 redação 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. -----



Instituto de Ação Social
das Forças Armadas

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:

Maria João Almeida Monteiro Claro

2º Vogal Efetivo:

Paula Maria Gomes Figueiredo

2. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

3. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

4. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

5. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

6. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

7. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

8. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

9. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

10. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

11. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$

12. $\frac{1}{2} \log \frac{1}{2}$