



Handwritten signature and date: 12/12/24

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 01 (um) posto de trabalho correspondente à carreira/ categoria de assistente operacional da área funcional de motorista de ambulância, previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do Hospital das Forças Armadas (HFAR), no âmbito do Aviso (extrato) n.º 27555/2024/2, publicado na 2.ª série do Diário da Republica N.º 238 de 9 de dezembro de 2024 e publicado na Bolsa de emprego Publico com o Código de Oferta n.º OE202412/0292.

Aos 12 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, reuniu na sala dos Diretores do Polo do Porto do Hospital das Forças Armadas, o júri constituído, de acordo com o aviso de abertura, pelo Major de Artilharia, Bruno Cristiano Guedes Ferreira, , na qualidade de Presidente, Chefe da Secretaria do Hospital das Forças Armadas – Polo do Porto, pelo Capitão de Cavalaria, Dinis André Bastos Costa Pereira, Comandante da Unidade de Apoio de Serviços do Hospital das Forças Armadas – Polo do Porto e pelo Sargento-Chefe de Material, Humberto Joaquim Curralo Machado, Chefe da Subsecção de Instalações e Equipamentos, da Secção Logística do Hospital das Forças Armadas – Polo do Porto, na qualidade de vogais efetivos, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.
2. Critérios de desempate.
3. Outros.

1. Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

Os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, nomeadamente:

- Métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC).
- Método de seleção complementar - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

1.1. Prova de conhecimentos (PC):

Este método é aplicável aos candidatos que:

- a. Não sejam titulares da categoria de assistente operacional.



MINISTERIO DA DEFESA NACIONAL
ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS
HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS

- b. Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das descritas no ponto 6 do aviso publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP).
- c. Sejam titulares da categoria de assistente operacional e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a aplicação do método de seleção da avaliação curricular, no formulário de candidatura.

A PC será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, de realização individual, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, sendo constituída por um grupo de 20 questões de escolha múltipla com 4 opções, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, tendo a duração máxima de 60 minutos.

A PC incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a. Decreto-Lei n.º 84/2014, de 27 de maio, que procede à criação do Hospital das Forças Armadas (HFAR).
- b. Decreto Regulamentar n.º 2/2015, de 20 de fevereiro - Estrutura Orgânica do HFAR.
- c. Regulamento Interno do HFAR - Despacho n.º 12336/2016 do MDN.
- d. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- e. Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.2. Avaliação Curricular (AC):

Este método é aplicável aos candidatos que sejam titulares da categoria de assistente operacional e se encontrem a cumprir, ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a. Habilitação académica.
- b. Formação profissional relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c. Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividade inerente ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade do mesmo.



ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS
HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS

Handwritten signature and initials

- d. A avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência, ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a valoração de acordo com os seguintes critérios:

Habilitações académicas (30 %)	De grau superior	20 valores
	Exigidas pelo posto de trabalho	16 valores
Formação profissional (20 %)	≥ 250 horas	20 valores
	≥ 150 até < 250 horas	16 valores
	≥ 50 até < 150 horas	12 valores
	< 50 horas	8 valores
Experiência profissional (20 %)	≥ 8 anos	20 valores
	≥ 4 até < 8 anos	16 valores
	≥ 1 ano até < 4 anos	12 valores
	< 1 ano	8 valores
Avaliação de desempenho (30 %)	4,50 a 5,00	20 valores
	4,00 a 4,49	16 valores
	2,00 a 3,99	12 valores
	1,00 a 1,99	8 valores

Para este método será preenchida a Grelha de avaliação curricular (Anexo I).

1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A EAC visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os parâmetros da EAC são avaliados 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. O resultado final da EAC é obtido através da média simples das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar, de acordo com as percentagens atribuídas a cada um:

- Conhecimentos e experiência profissional – 30%.
- Interesse e motivação pessoal – 20%.



MINISTERIO DA DEFESA NACIONAL
ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS
HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS

Handwritten signature

- c. Capacidade de expressão e comunicação – 30%.
- d. Competência de relacionamento interpessoal – 20%.

Por cada EAC é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles (Anexo II).

1.4. Classificação final dos candidatos:

- a. Para os candidatos que realizem a PC, a ordenação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final} = (\text{PC} \times 60 \%) + (\text{EAC} \times 40 \%)$$

- b. Para os candidatos que realizem a AC, a ordenação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final} = (\text{AC} \times 60 \%) + (\text{EAC} \times 40 \%)$$

Os métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação foram aprovados por unanimidade.

2. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de preferência:

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - «**Conhecimentos e experiência profissional**».

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

3. Outros.

No que concerne a este ponto, o júri foi unânime em salientar a necessidade de cumprimento de todos os requisitos exigidos do aviso de abertura.

A presente ata, bem como as subseqüentes, onde contem parâmetros de avaliação e respetiva ponderação respeitantes aos métodos de seleção a utilizar, são publicadas no Serviço de Recursos Humanos do HFAR e facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas nos termos da legislação vigente.



MINISTERIO DA DEFESA NACIONAL
ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS
HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS

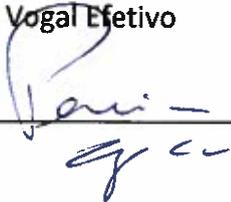
Nada mais havendo a deliberar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, pelas onze horas e quarenta minutos, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que consta de 5 (cinco) folhas, com os respectivos anexos, e que, depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros de júri presentes.

HFAR, 12 de dezembro de dois mil e vinte e quatro

O Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo



Anexos:

Anexo I – Grelha de Avaliação Curricular

Anexo II – Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências

Procedimento Concursal Comum – Carreira / Categoria de Assistente Operacional na área funcional de motorista de ambulância

Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências						
Nome do Candidato:						
Data:	Escala	Classificação atribuída			Observações	Classificação Final de cada parâmetro
		Presidente:	Vogal:	Vogal:		
Comprometimento e experiência profissional - 30%						
Nível insuficiente	4 valores					
Nível reduzido	8 valores					
Nível suficiente	12 valores					
Nível bom	16 valores					
Nível elevado	20 valores					
Interesse e motivação pessoal - 20%						
Nível insuficiente	4 valores					
Nível reduzido	8 valores					
Nível suficiente	12 valores					
Nível bom	16 valores					
Nível elevado	20 valores					
Capacidade de expressão e comunicação - 30%						
Nível insuficiente	4 valores					
Nível reduzido	8 valores					
Nível suficiente	12 valores					
Nível bom	16 valores					
Nível elevado	20 valores					
Competência de relacionamento interpessoal - 20%						
Nível insuficiente	4 valores					
Nível reduzido	8 valores					
Nível suficiente	12 valores					
Nível bom	16 valores					
Nível elevado	20 valores					
						Classificação Final

O Juri

