



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 4 (quatro) postos de trabalho correspondentes à carreira/ categoria de assistente técnico da área funcional de assistente dentário, previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do Hospital das Forças Armadas (HFAR), no âmbito do Aviso (extrato) n.º 15159/2024/2, publicado na 2.ª série do Diário da Republica N.º 141 de 23 de julho de 2024 e publicado na Bolsa de emprego Publico com o Código de Oferta nº OE202407/1054.

Aos vinte e três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniu no Hospital das Forças Armadas, o júri constituído, de acordo com o aviso de abertura, pelo Tenente-Coronel Médico Dentista, Nuno Miguel Oliveira de Sousa e Silva, na qualidade de Presidente, Chefe de Serviço do serviço de Medicina Dentária do Hospital das Forças Armadas – Polo de Lisboa, pela Major Médica Dentista Ana Lúcia Neves Ferreira de Castro e Major Médica Dentista Lourdes Triana Santos de Andrade colocadas no Serviço de Medicina Dentária do Hospital das Forças Armadas – Polo de Lisboa e pela, 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. Candidatos com vínculo à Administração Pública:

- 1.1.1. Para os candidatos identificados no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, que se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e que não



exercçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- 1.1.1.1. Avaliação Curricular (AC);
- 1.1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

1.2. Candidatos sem vínculo à Administração Pública:

1.2.1. Para os candidatos identificados no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, bem como os que, identificados no n.º 3 artigo 30.º, exercçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- 1.2.1.1. Prova de Conhecimentos (PC);
- 1.2.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

1.3. Prova de conhecimentos (PC):

A PC destina-se avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A mesma será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, sem consulta e de realização individual, sendo constituída por um grupo de questões de escolha múltipla e outro de verdadeiro e falso, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, tendo a duração de 50 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.
- f. Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- g. Sousa JC, Tabaio AM, Silva A, Pereira T, Maia BS, Vasconcelos M. The effect of water and sodium hypochlorite disinfection on alginate impressions. Rev Port Estomatol Med Dent Cir Maxilofac. 2013;54(1):8-12;



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

- h. Carranza FA, Newman MG. Periodontologia Clínica. 8.^a Edição, 1997. Capítulo 36 (Os instrumentos Periodontais);
- i. Anusavice KJ. Phillips Materiais Dentários. 11.^a Edição. 2003. Capítulo 9 (Materiais de moldagem);
- j. Direção Geral de Saúde: Precauções Básicas do Controlo da Infeção. Lisboa. 2012;
- k. DGS – Norma nº 007/2019 de 16/10/2019 – Higiene das mãos nas Unidades de Saúde.
- l. DGS – Norma nº 013/2014 de 25 de agosto – Uso e gestão de luvas na Unidades de Saúde.
- m. DGS – Resíduos Hospitalares (documento de orientação), de 7 de janeiro de 2014.

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

1.4. Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. 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.
- 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



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

Avaliação de desempenho (30 %)	≥ 4 até < 8 anos	16 valores
	≥ 1 ano até < 4 anos	12 valores
	< 1 ano	8 valores
	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).

1.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função a concurso. 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.

A EAC é realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências.

1.5.1. A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A classificação final da EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

1.5.2. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado, não lhe sendo aplicado o método seguinte;

1.5.3. 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:



- 1.5.3.1. Conhecimentos e experiência profissional – 30%.
- 1.5.3.2. Interesse e motivação pessoal – 20%.
- 1.5.3.3. Capacidade de expressão e comunicação – 30%.
- 1.5.3.4. 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).

1.6. Classificação final dos candidatos

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, por ordem decrescente, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção;

1.6.1. Para os candidatos sem vínculo à Administração Pública

Para os candidatos identificados no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, bem como os que, identificados no n.º 3 artigo 30.º, exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, referenciados no ponto 1.2, ou seja, sem vínculo à Administração Pública e portanto, 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:

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

1.6.2. Para os candidatos com vínculo à Administração Pública

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



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

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.

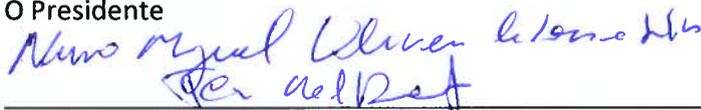
No que concerne a este ponto, o júri foi unânime em salientar a necessidade de cumprimento de todos os requisitos exigidos do aviso de abertura.

A presente ata, bem como as subsequentes, onde contém 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.

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 respetivos anexos, e que, depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros de júri presentes.

HFAR, 23 de julho de dois mil e vinte e quatro

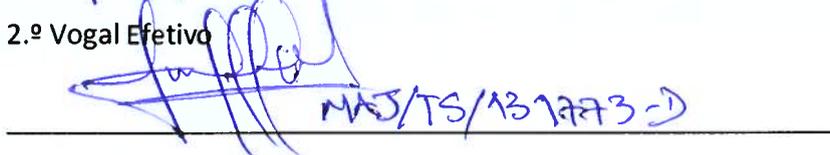
O Presidente



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 Técnico da área funcional de assistente dentário

Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências					
Nome do Candidato:	Escala	Classificação atribuída		Observações	Classificação Final de cada parâmetro
		Presidente:	Vogal:		
Conhecimentos 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

Não deve ser classificado O Júri
 que se reuniu em 12 de Janeiro de 2014
 N.º 131773-D.
 José Fernando de Castro Mag. Dent. 09745804

