



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

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 38 (trinta e oito) postos de trabalho correspondentes à carreira/ categoria de Assistente Técnico, previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do Hospital das Forças Armadas (HFAR).

Aos vinte e nove dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu na sala de formação do Hospital das Forças Armadas e em videoconferência com o HFAR-PP, o júri constituído de acordo com o aviso de abertura, Major, Cavalaria, António André Cardoso Borges, na qualidade de Presidente, Chefe da Secção de Recursos Humanos do Hospital das Forças Armadas – Polo de Lisboa, pelo Capitão, Administração Militar, Pedro Daniel Ferreira da Silva, Chefe da Secção de Gestão de Utentes Hospital das Forças Armadas – Polo de Lisboa, e pelo Sargento-Chefe, Administração Militar, Domingos Fernandes Nunes, Adjunto da Secção de Recursos Humanos do Hospital das Forças Armadas do 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 técnico;



MINISTÉRIO 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 técnico 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, 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. Proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas, Lei n.º 4/2009, de 20 de janeiro;
- h. Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;

Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores (arredondado até às centésimas), sendo a constituição e valoração de cada grupo de questões a seguinte, sem fator de correção: Grupo I (20 questões de escolha múltipla) - 10 valores e Grupo II (20 questões de Verdadeiro e Falso) - 10 valores.

1.2. Avaliação Curricular (AC):

Este método é aplicável aos candidatos que sejam titulares da categoria de assistente técnico e se encontrem a cumprir, ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras



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

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 acadêmica;
- 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 (arredondado 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



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

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:

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



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

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 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.

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, vinte e nove de agosto de dois mil e vinte e três

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