



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 01 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de técnico superior da área funcional de Contratação Pública, previsto e não ocupado no mapa de pessoal civil do Hospital das Forças Armadas (HFAR).

Ao quarto dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas doze horas, reuniu na sala de formação do Hospital das Forças Armadas, o júri constituído de acordo com o aviso de abertura, Coronel, ADMAER, Jorge Manuel Ferreira Nunes, na qualidade de Presidente, Major, ADMIL, Pedro Daniel Ferreira da Silva, na qualidade de 1.º Vogal efectivo e, Major, ADMAER, Sofia Vanessa da Costa Silva, na qualidade de 2.º Vogal efetivo, 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 e, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, nomeadamente:

Candidatos com vínculo à Administração Pública, 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 exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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 serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



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

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.

1.1. Prova de conhecimentos (PC):

A PC destina-se a 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 PC será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, sem consulta e de realização individual, e terá a duração máxima de sessenta minutos, composta por um conjunto de 20 questões de resposta de escolha múltipla, com 4 opções.

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 Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- f) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- g) Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas - Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual;
- h) Lei dos compromissos e pagamentos em atraso - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual;
- i) Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua versão atual - Procedimentos necessários à Aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso;
- j) Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto - Regula a Disponibilização e a Utilização das Plataformas Eletrónicas de Contratação Pública;
- k) Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro - Normas de Execução do Orçamento do Estado para 2024.

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



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

1.2. Avaliação Curricular (AC):

A AC visa aferir os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação;
- 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 – Licenciatura	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):

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



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

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.

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%.

A classificação final da EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. 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 sem vínculo à Administração Pública, ou seja, 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:

$$\text{Classificação Final} = (\text{PC} \times 70 \%) + (\text{EAC} \times 30 \%)$$

- b) *Para os candidatos com vínculo à Administração Pública, ou seja, que realizem a AC* por serem 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, 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:

$$\text{Classificação Final} = (\text{AC} \times 70 \%) + (\text{EAC} \times 30 \%)$$

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



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

2. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 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.

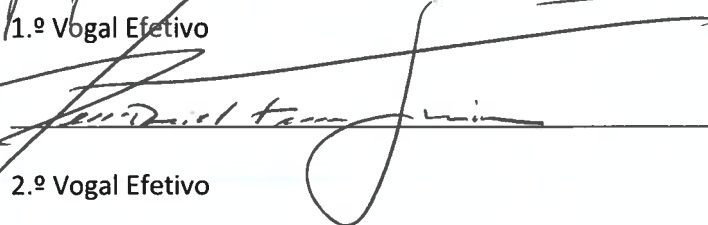
A presente ata, bem como as subsequentes, onde contêm parâmetros de avaliação e respetiva ponderação respeitantes aos métodos de seleção a utilizar, são publicadas no Serviço de Recursos Humanos do HFAR e facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas nos termos da legislação vigente.

Nada mais havendo a deliberar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, pelas 13 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, quatro de novembro de dois mil e vinte e quatro

O Presidente


1.º Vogal Efetivo


2.º Vogal Efetivo

MAJ / ADMAER / 135433-H Sofia Silva 

Anexos:

Anexo I – Grelha de Avaliação Curricular

Anexo II – Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências

[illegible]

MAJADREN/135633-H
Sofia Silva

0 Júri

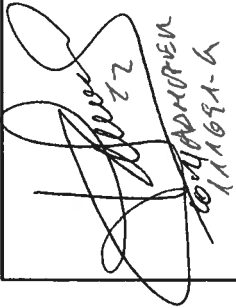
2 MAJADREN

MAJADREN

MAJADREN

Procedimento Concursal Comum – Carreira / Categoria de Técnico Superior

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


111691-6
MAJ ADMAEN

O Júri



MAJ ADMAEN/135433-H
Sofia Silva

MAJ ADMAEN

