



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 dois postos de trabalho correspondentes à carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional de Eletricista, previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do Hospital das Forças Armadas (HFAR).

Aos dez dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, reuniu no Gabinete de Engenharia e Qualidade no Hospital das Forças Armadas Polo do Porto, o júri do 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 dois postos de trabalho correspondentes à carreira/categoria de assistente operacional da área funcional de eletricista, previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do Hospital das Forças Armadas (HFAR), e publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 172, de 05 de setembro de 2024, sob o n.º 19841/2024/2, constituído por: Major, Material, José Carlos Marques Dias, na qualidade de Presidente; Sargento-Chefe, Material, Humberto Joaquim Currálo Machado, na qualidade de 1.º vogal; e Técnico Superior, Engenheiro Eletrotécnico, Diogo Gonçalo Tomás da Silva Carvalho, na qualidade de 2.º vogal. Nessa medida, foi deliberado por unanimidade reunir e deliberar sobre a seguinte ordem de trabalhos:

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

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

Entrando no primeiro e único ponto da Ordem de Trabalhos, tomou a palavra a Presidente do Júri para referir que o procedimento concursal, publicado em Diário da República a 05 de setembro, observaria a aplicação dos métodos de seleção estipulados no Aviso integral de abertura de Procedimento Concursal, mais especificamente os que se encontram no ponto 15 do mencionado aviso, sublinhando a importância dos métodos de avaliação serem aplicados com rigor e em cumprimento de todas as normas legais aplicáveis ao procedimento concursal em apreço, nomeadamente as que resultam da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, bem assim, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.

Dessa forma, apresentou a Presidente do Júri os critérios de avaliação, em conformidade com os métodos de seleção definidos no Aviso de Candidatura, e que resultaram do trabalho conjunto preparatório de todos os membros efetivos e suplentes do júri, tendo sido apresentados os critérios de avaliação para os candidatos com vínculo de emprego público (Anexo I) e os critérios de avaliação



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

para os candidatos sem vínculo de emprego público (Anexo II), os quais fazem parte integrante da presente ata, para os devidos efeitos legais.

Mais referiu a Presidente do júri que os critérios ora apresentados visam uma avaliação objetiva, criteriosa e rigorosa dos diferentes candidatos, em consonância com a área a concurso (Eletricista), e com as exigências e especificidades próprias que essa mesma área e valências representam.

Submetidos os métodos de seleção e critérios de avaliação a votação, foram os mesmos aprovados por unanimidade de todos os membros do júri presentes.

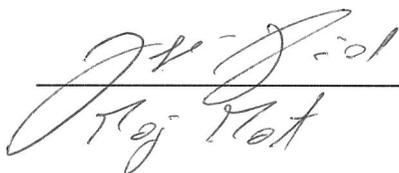
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri, determinando-se a publicação da mesma, e seus anexos, no Serviço de Recursos Humanos do HFAR e na sua página eletrônica, facultando-se o seu acesso aos candidatos sempre que solicitado pelos mesmos, nos termos da legislação aplicável.

ANEXO I – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA OS CANDIDATOS COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

ANEXO II – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA OS CANDIDATOS SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

HFAR, dez de setembro de dois mil e vinte e quatro

O Presidente



O 1.º Vogal Efetivo



O 2.º Vogal Efetivo





ANEXO I

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA OS CANDIDATOS COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

A classificação final do candidato será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

1. 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, formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e a avaliação do desempenho, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = 25\% (\text{HA}) + 25\% (\text{FP}) + 25\% (\text{EP}) + 25\% (\text{AD})$$

em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de desempenho

- 1.1. HA (**Habilitação Académica**): é ponderada a titularidade do grau académico, valorada numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Habilitação académica legalmente exigida (ensino regular) – 12 valores;
- b) Habilitação académica legalmente exigida (Curso Técnico da área de Eletricidade) – 15 valores;
- c) Habilitação académica superior à legalmente exigida (não relacionada com a área de Eletricidade) – 15 valores;
- d) Habilitação académica superior à legalmente exigida (relacionada com a área de Eletricidade) – 20 valores;



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

1.2. **FP (Formação Profissional)**: é tida em conta apenas a formação profissional relacionada diretamente com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, valorada numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Sem formação - 0 Valores
- b) Igual ou inferior a 30 horas de formação - 5 Valores
- c) Superior a 30 e inferior a 50 horas de formação - 7 Valores
- d) Igual ou superior a 50 e inferior a 70 horas de formação - 9 Valores
- e) Igual ou superior a 70 e inferior a 100 horas de formação - 11 Valores
- f) Igual ou superior a 100 e inferior a 150 horas de formação - 13 Valores
- g) Igual ou superior a 150 e inferior a 220 horas de formação - 15 Valores
- h) Igual ou superior a 220 e inferior a 300 horas de formação - 17 Valores
- i) Igual ou superior a 300 horas de formação - 20 Valores

1.2.1. Nos casos de formação relacionada com as funções do posto de trabalho, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração horária, serão consideradas 6 (seis) horas por cada dia de formação.

1.2.2. Neste contexto, serão considerados os cursos de formação, estágios, workshops ou outras ações de natureza similar, com evidência da sua duração. Não serão considerados seminários, conferências, colóquios ou outras ações de natureza similar.

1.3. **EP (Experiência Profissional)**: é tida em conta a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividade inerente ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade do mesmo, valorado numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Inferior a 2 meses - 0 valores
- b) Igual ou superior a 2 meses e inferior a 1 ano - 8 valores
- c) Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos - 12 valores
- d) Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 14 valores
- e) Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 16 valores
- f) Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos - 18 valores
- g) Igual ou superior a 10 anos - 20 valores



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

1.4. AD (**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, numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Desempenho Inadequado – 8 valores;
- b) Desempenho adequado ou sem classificação atribuída – 12 valores;
- c) Desempenho relevante – 16 valores;
- d) Desempenho excelente – 20 valores;

2. Entrevista de Avaliação de Competências – 40%

2.1. Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função a concurso, sendo realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações, motivações profissionais e outros fatores, 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 essenciais para o exercício da função, e que sejam evidenciadas durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Conhecimentos e experiência profissional: conjunto de saberes técnicos, informação técnica e experiência profissional, formação profissional, cursos e ações de formação, especializações em áreas das instalações elétricas, que estejam diretamente relacionados com o exercício da profissão;
- b) Interesse e motivação profissional: determinação na concretização dos objetivos, pretensões e conhecimento da realidade profissional da vaga e da instituição a que se candidata;
- c) Integração sócio laboral e relacionamento interpessoal: capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como capacidade para gerir dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- d) Capacidade de expressão e comunicação: capacidade de se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das ideias, evidenciada na interação estabelecida entre o júri e o candidato;

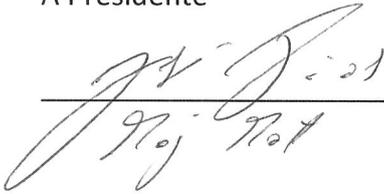
2.2. A Entrevista terá uma duração aproximada de 30 (trinta minutos). A classificação da entrevista resulta da média aritmética simples (expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas) das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação suprarreferidos, sendo o resultado em cada parâmetro de avaliação convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.



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

HFAR, dez de setembro de dois mil e vinte e quatro

A Presidente



O 1.º Vogal Efetivo



O 2.º Vogal Efetivo





ANEXO II

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA OS CANDIDATOS SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

A classificação final do candidato será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) 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. **Prova de Conhecimentos (PC)** – 60% - Nos termos do Aviso de Abertura, 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.

1.1. A PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e comporta duas fases, **Natureza Teórica (NT)** e a de **Natureza Prática (NP)** e terá a seguinte ponderação: **PC = (NT X 40%) + (NP x 60%)**

1.1.1.A **NT** é de realização individual, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, sob anonimato, e terá a duração máxima de sessenta minutos, composta por um conjunto de 20 questões de resposta de escolha múltipla, com 4 opções, incidindo sobre assuntos referentes à estrutura do HFAR, às normas gerais aplicadas à função pública e à área da especialidade, especificamente visando as áreas Estrutura Orgânica do HFAR, Regulamento Interno do HFAR, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) na sua redação atual, Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) na sua redação atual e Regras Técnicas de Instalações Elétricas de Baixa Tensão. A NT terá uma valorização de 0 a 20 Valores.

1.1.2.A **NP** é de realização individual e consistirá na execução de uma instalação elétrica composta por dois comutadores de escada, um inversor, uma caixa de derivação, suporte de lâmpada e respetiva lâmpada, cumprindo o estabelecido nas Regras Técnicas de Instalações Elétricas de Baixa Tensão, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual. A prova integra duas etapas, uma primeira etapa (10 minutos) em que os candidatos devem efetuar, numa folha que lhes será distribuída, o traçado do esquema multifilar do circuito de comando de uma lâmpada através dos dois comutadores de escada e inversor e uma segunda etapa (30 minutos) em que será distribuída aos candidatos uma placa de madeira e o material elétrico para que possam proceder à execução prática desse esquema. A NP terá uma valorização de 0 a 20 Valores. Caso a primeira etapa da NP não seja realizada dentro do tempo ou não respeite as regras de segurança será atribuído **0 valores na NP** e o candidato não passará à segunda etapa.

2. **Entrevista de Avaliação de Competências** – 40%



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

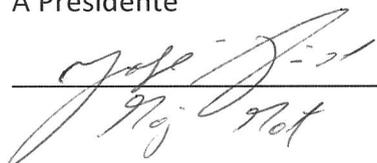
2.1. Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função a concurso, sendo realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações, motivações profissionais e outros fatores, 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 essenciais para o exercício da função, e que sejam evidenciadas durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Conhecimentos e experiência profissional: conjunto de saberes técnicos, informação técnica e experiência profissional, formação profissional, cursos e ações de formação, especializações em áreas das instalações elétricas, que estejam diretamente relacionados com o exercício da profissão;
- b) Interesse e motivação profissional: determinação na concretização dos objetivos, pretensões e conhecimento da realidade profissional da vaga e da instituição a que se candidata;
- c) Integração sócio laboral e relacionamento interpessoal: capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como capacidade para gerir dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- d) Capacidade de expressão e comunicação: capacidade de se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das ideias, evidenciada na interação estabelecida entre o júri e o candidato;

2.2. A Entrevista terá uma duração aproximada de 30 (trinta minutos). A classificação da entrevista resulta da média aritmética simples (expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas) das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação suprarreferidos, sendo o resultado em cada parâmetro de avaliação convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

HFAR, dez de setembro de dois mil e vinte e quatro

A Presidente



O 1.º Vogal Efetivo





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

O 2.º Vogal Efetivo

Diogo Silva Travalho
