



S. R.  
MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA

*[Assinaturas manuscritas em azul]*

**ATA N.º 1**

1. Ao oitavo dia de março de 2021, pelas 14h30, através de meios telemáticos (videoconferência), reuniu o júri do procedimento concursal comum, para o preenchimento de 15 (quinze) postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal da Força Aérea, correspondentes à carreira e categoria de assistente operacional, na área profissional de cozinha, nomeado por despacho do Diretor do Pessoal, de 5 de fevereiro de 2021, tendo participado na videoconferência os seguintes elementos:

<b>Presidente</b>	MAJ/ADMAER	Ivo Tiago Mestre Alves
<b>1º Vogal</b>	MAJ/TABST	Leandro Miguel da Silva Faria
<b>2º Vogal</b>	TEN/JUR	Duarte da Fonte Gomes Vaz

2. Nos termos da ordem do dia, a reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

3. Assim, o júri deliberou, por votação nominal unânime, o seguinte:

Considerando que, conforme o despacho mencionado no primeiro parágrafo, ao abrigo do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, nomeadamente do n.º 5, e dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), o presente procedimento é circunscrito a candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios a Avaliação Curricular (AC) ou a Prova de Conhecimentos (PC), e como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).



Tendo em conta que a AC e a EPS serão aplicadas aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

Não olvidando que a PC e a EPS serão aplicadas aos candidatos que não se encontrem nas condições previstas no ponto anterior, e aos candidatos que, encontrando-se, optem, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, pela aplicação deste método, através de declaração expressa no formulário de candidatura.

a. A aplicação dos métodos de seleção é feita de acordo com as seguintes regras:

(1) **Avaliação Curricular (AC):**

- (a) Este método de seleção será aplicado nos termos do artigo 8.º da Portaria e valorado nos termos do n.º 4 do artigo 9.º do mesmo diploma, tendo uma ponderação de **70%** na classificação final.
- (b) Este método de seleção visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:

1. **Habilitação Académica (HA).** Este elemento engloba a habilitação académica e o nível de qualificação certificado por entidades competentes, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por qualquer outra formação ou experiência profissional, e sendo valorado no máximo com 20 valores. Face às características dos postos de trabalho, o júri considerou atribuir a seguinte valoração:

Habilitação legalmente exigida	18 valores
Habilitação superior à legalmente exigida	20 valores

2. **Formação Profissional (FP).** Este elemento integra a frequência de intervenção formativa em áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, sendo unicamente considerada a formação relevante para a mesma, desde que devidamente comprovada pela cópia do respetivo certificado. Para o efeito é estabelecida a seguinte escala:

Sem formação	0 Valores
Igual ou inferior a 10 horas de formação	5 Valores
Superior a 10 e inferior a 30 horas de formação	7 Valores
Igual ou superior a 30 e inferior a 60 horas de formação	9 Valores
Igual ou superior a 60 e inferior a 90 horas de formação	11 Valores
Igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas de formação	14 Valores
Igual ou superior a 120 e inferior a 150 horas de formação	17 Valores
Igual ou superior a 150 horas de formação	20 Valores

- a) Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma total de horas de cada formação relevante para a área de atividade do posto de trabalho.
- b) 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, considerando-se, quando necessário, a seguinte escala de conversão:

1 dia	6 horas
1 semana	30 horas

*Handwritten signature and initials DVz*

1 mês	120 horas
-------	-----------

c) 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.

3. **Experiência Profissional (EP).** Este elemento incide sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e grau de complexidade das mesmas, ou seja, o grau de adequação entre a função/atividade já exercidas, desde que devidamente comprovada, sendo valorado no máximo com 20 valores, da seguinte forma:

Inferior a 2 anos	10 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos	12 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	14 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos	16 valores
Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos	18 valores
Igual ou superior a 10 anos	20 valores

4. **Avaliação de Desempenho (AD).** Este elemento incide sobre as avaliações de desempenho relativas aos últimos dois ciclos avaliativos, ou dos últimos dois anos no caso dos candidatos ao abrigo do Regime de Incentivos, obtidas no exercício de atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar.


- a) Será valorada com base na média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos em análise para o procedimento concursal, convertida para a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, utilizando a seguinte fórmula de proporcionalidade:

$$A = (B \times 20) / 5$$

Sendo que:

A = Avaliação de desempenho convertida;

B = Média aritmética da Avaliação dos últimos dois períodos avaliativos obtida pelo candidato.

- b) A ausência de avaliação em qualquer dos períodos avaliativos, caso seja justificada como não imputável ao candidato, será valorada com 3 valores (na escala de 1 a 5) a inserir na fórmula do parágrafo anterior, como parcela para a obtenção de B.

- (c) A AC é ponderada da seguinte forma:

$$AC = (HA + 2FP + 2EP + AD) / 6$$

**(2) Prova de Conhecimentos (PC):**

- (a) A PC é aplicada nos termos do artigo 8.º da Portaria, e valorada nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do mesmo diploma, tendo uma ponderação de 70% na classificação final. A prova comportará uma prova escrita e uma prova prática.

1. A prova escrita é em suporte papel, individual, sem consulta, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico, revestindo uma natureza teórica, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, com base na bibliografia indicada no parágrafo seguinte. Esta prova é composta por questões de escolha múltipla, tendo uma duração máxima de 1 hora (mais 15 minutos de tolerância).



2. A prova escrita incide sobre as seguintes referências bibliográficas:
  - i) Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à higiene de géneros alimentícios;
  - ii) Regulamento (CE) n.º 1019/2008 da Comissão, relativo à higiene de géneros alimentícios;
  - iii) HACCP – Hazard Analysis and Critical Control Point.
  
3. A prova prática é individual, revestindo uma natureza prática na qual o candidato terá que efetuar a avaliação dos diversos géneros disponíveis, proceder à preparação/tempero dos mesmos, confeccionar a refeição pré-definida, realizar o empratamento adequado e proceder à recolha, limpeza e arrumo da palamenta utilizada.
  
4. A prova prática não terá duração fixa e a avaliação incidirá sobre:
  - i) Qualidade de realização (QR);
  - ii) Celeridade na execução (CE);
  - iii) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCT);
  - iv) Apresentação pessoal e atitude (APA);
  - v) Domínio sobre a matéria em questão (DM).
  
5. Cada parâmetro será pontuado pela evidência demonstrada, atendendo a que:
  - i) A evidência num grau muito bom tem uma valorização de *Elevado* (corresponde a 20 valores);



- ii) A evidência num grau bom tem uma valoração de *Bom* (corresponde a 16 valores);
- iii) A evidência num grau médio tem uma valoração de *Suficiente* (corresponde a 12 valores);
- iv) A evidência num grau fraco tem uma valoração de *Reduzido* (corresponde a 8 valores);
- v) A não evidência ou a evidência num grau muito fraco tem uma valoração de *Insuficiente* (corresponde a 4 valores).

6. A prova prática será calculada da seguinte forma:

$$PP = (QR+CE+GCT+APA+DM)/5$$

7. Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, sendo que a prova prática tem um peso de 70% e a prova escrita tem um peso de 30% da PC.

(3) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**. Este método será aplicado nos termos do artigo 6.º da Portaria e valorado nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º do mesmo diploma, tendo uma ponderação de **30 %** na classificação final. Cada EPS terá a duração máxima de 30 minutos

(a) Os parâmetros de avaliação são os seguintes:

1. **Qualidade da experiência profissional (QEP)**. Considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;

2. **Valorização e atualização profissionais (VAP).** Terá por objetivo detetar o interesse do candidato pelas funções inerentes à carreira em que se encontra inserido, através da frequência de ações de formação e aplicação dos conhecimentos adquiridos, bem como da variedade de documentação de apoio utilizada;
  3. **Capacidade de comunicação (CC).** Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;
  4. **Relacionamento interpessoal (RI).** Procurará avaliar o comportamento do candidato num contexto de grupo de trabalho, a capacidade para a resolução de conflitos e de esclarecimento de sentimentos através de ideias, teorias ou conceitos técnico-práticos;
  5. **Motivações e interesses (MI).** Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, atitudes, interesses e gostos, bem como a integração no meio sócio-profissional, através da sondagem dos objetivos profissionais e sentido de disponibilidade expressos pelos candidatos.
- (b) Cada parâmetro será pontuado pela evidência inequívoca dos elementos que o integram, atendendo a que:
1. A evidência num grau muito bom de todos os elementos que o compõem tem uma valoração de *Elevado* (corresponde a 20 valores);
  2. A evidência num grau bom da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de *Bom* (corresponde a 16 valores);
  3. A evidência num grau médio da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de *Suficiente* (corresponde a 12 valores);

4. A evidência num grau fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de *Reduzido* (corresponde a 8 valores);
5. A não evidência ou a evidência num grau muito fraco da maioria dos elementos que o compõem tem uma valoração de *Insuficiente* (corresponde a 4 valores).

(c) Fórmula Classificativa da Entrevista Profissional de Seleção

$$\text{CEPS} = (\text{QEP} + \text{VAP} + \text{CC} + \text{RI} + \text{MI}) / 5$$

- b. Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.
- c. **Valoração e Classificação Final.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CFC} = 0,7\text{CPC} + 0,3\text{CEPS}$$

ou

$$\text{CFC} = 0,7\text{CAC} + 0,3\text{CEPS}$$

Sendo que:

CFC (Classificação Final do Candidato)

CPC (Classificação da Prova de Conhecimentos)

CAC (Classificação da Avaliação Curricular)

CEPS (Classificação da Entrevista Profissional de Seleção)

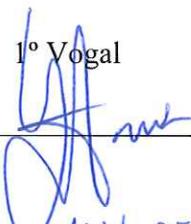
4. É aprovada a grelha classificativa, que consta em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.
5. Nada mais havendo a tratar, o júri encerrou os trabalhos, tendo lavrado a presente ata que, depois de lida foi aprovada, indo depois a assinar por todos os membros que participaram nos mesmos.

O júri

O Presidente

1º Vogal

2º Vogal

  
MAJ/TABST/128584-2

  
MAJ/TABST/128584-2





MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA  
GRELHA CLASSIFICATIVA

*[Handwritten signatures]*

N.º Candidatura:

Nome do Candidato:

**MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO**

**Avaliação Curricular (AC)\*<sup>1</sup>**

Valores

**Prova de Conhecimentos (PC)\*<sup>2</sup>**

Valores

\*<sup>1</sup> Aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

\*<sup>2</sup> Aplicada aos candidatos que não se encontrem nas condições previstas no \*<sup>1</sup>, e aos candidatos que, encontrando-se, optem, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, pela aplicação deste método, através de declaração expressa no formulário de candidatura.

**MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR**

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

Valores

**CLASSIFICAÇÃO FINAL DO CANDIDATO**

CFC = 0,7 AC + 0,3 EPS

**ou**

CFC = 0,7 PC + 0,3 EPS

Valores

**ou**

Valores

Alfragide , \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

O Presidente do Júri

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

