



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA

*José*  
*Al.*  
*DV*

ATA Nº 1

1. Aos vinte e dois dias de fevereiro de 2021, pelas 10h00, 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 segurança, nomeado por despacho do Diretor do Pessoal, de 5 de fevereiro de 2021, tendo participado na videoconferência os seguintes elementos:

<b>Presidente</b>	TCOR/PA	Paulo Jorge Casimiro Vieira
<b>1º Vogal</b>	MAJ/PA	Joaquim Gasalho Morais Troncão
<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).

*Leira*  
*Sh.*  
*Wm*

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

Jacira,  
JH.  
Dkz

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 30 horas de formação	5 Valores
Superior a 30 e inferior a 50 horas de formação	7 Valores
Igual ou superior a 50 e inferior a 70 horas de formação	9 Valores
Igual ou superior a 70 e inferior a 100 horas de formação	11 Valores
Igual ou superior a 100 e inferior a 150 horas de formação	14 Valores
Igual ou superior a 150 e inferior de 300 horas de formação	17 Valores
Igual ou superior a 300 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
1 mês	120 horas

Juana  
JK.  
Wj

c) Não serão considerados seminários, conferências, estágios 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 1 ano	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	14 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos	18 valores
Igual ou superior a 8 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:

*Freira*  
*H.*  
*DVg*

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

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.

(b) A PC é escrita, 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 e de verdadeiro e falso, tendo uma duração máxima de 1 hora (mais 15 minutos de tolerância).

(c) A PC incide sobre a seguinte bibliografia:

1. Decreto Regulamentar n.º 12/2015, de 31 julho, disponível na página eletrónica do Diário da República em <https://dre.pt>;

*Almeida*  
*AK*  
*DVg*

2. RFA 305-1 (B) – Regulamento da Organização das Bases Aéreas (fevereiro de 1999), disponível em <http://www.emfa.pt> (Informações úteis > Pessoal Civil;
  3. NEP/SEG 003 (alteração nº 7) – Procedimentos Gerais de Identificação e Controlo de Acessos nas Unidades e Órgãos da Força Aérea (setembro de 2014), disponível em <http://www.emfa.pt> (Informações úteis > Pessoal Civil.
- (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 concurso 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;

Severina  
Sh.  
Dly

4. **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

$$\text{CEPS} = (\text{QEP} + \text{VAP} + \text{CC} + \text{MI}) / 4$$

- 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:

$$CFC = 0,7CPC + 0,3CEPS$$

ou

$$CFC = 0,7CAC + 0,3CEPS$$

Sendo que:

CFC (Classificação Final do Candidato)

CPC (Classificação da Prova de Conhecimentos)

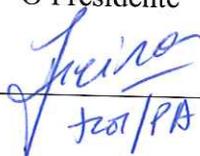
CAC (Classificação da Avaliação Curricular)

CEPS (Classificação da Entrevista Profissional de Seleção)

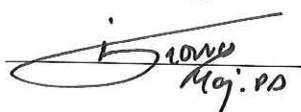
4. É aprovada a grelha classificativa, que consta em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.
5. Nada mais havendo a tratar, o júri encerrou os trabalhos, tendo lavrado a presente ata que, depois de lida foi aprovada, indo depois a assinar por todos os membros que participaram nos mesmos.

O júri

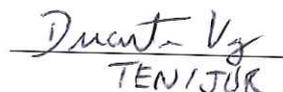
O Presidente

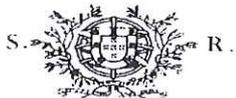
  
\_\_\_\_\_  
TCA/PA

1º Vogal

  
\_\_\_\_\_  
Moj. PA

2º Vogal

  
\_\_\_\_\_  
TEN/JUR



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA

**GRELHA CLASSIFICATIVA**

*Freira*  
*[Signature]*  
*DVY*

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  Valores

**ou**

CFC = 0,7 PC + 0,3 EPS  Valores

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

O Presidente do Júri

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

