



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**F O R Ç A A É R E A**

**ATA N.º 1**

**1. Aos trinta e um dias do mês de maio do ano 2021, pelas 09H30, através de meios telemáticos (videoconferência), reuniu o júri do procedimento concursal comum, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto, e não ocupado, no mapa de pessoal da Força Aérea, correspondente à carreira e categoria de técnico superior, na área de serviço social, nomeado por despacho do Diretor do Pessoal, de 14 de maio de 2021, tendo participado na videoconferência os seguintes membros:**

<b>Presidente</b>	COR/TPAA	José Carlos dos Prazeres Severiano
<b>1.º Vogal</b>	TCOR/JUR	Anabela Pereira Brandão
<b>2.º Vogal</b>	CAP/PSI	Daniela Patrícia Monteiro Freixo e Silva

**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, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por qualquer outra formação ou experiência profissional, e sendo valorado no máximo com 20 valores. Para efeitos de ponderação neste elemento, será apenas valorado o grau mais elevado apresentado. Face às características do posto de trabalho, o júri considerou atribuir a seguinte valoração:

Licenciatura	14 Valores
Mestrado	16 Valores
Doutoramento	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 contabilizada	0 Valores
Igual ou inferior a 15 horas de formação contabilizada	5 Valores
Superior a 15 e inferior a 40 horas de formação contabilizada	7 Valores
Igual ou superior a 40 e inferior a 80 horas de formação contabilizada	9 Valores
Igual ou superior a 80 e inferior a 120 horas de formação contabilizada	11 Valores
Igual ou superior a 120 e inferior a 160 horas de formação contabilizada	14 Valores
Igual ou superior a 160 e inferior a 200 horas de formação contabilizada	17 Valores
Igual ou superior a 200 horas de formação contabilizada	20 Valores

- a Será apenas contabilizada a formação concluída nos 6 anos anteriores à data de abertura do concurso, com uma duração igual ou superior a 6 horas.
- b 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.
- c 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

d Não serão considerados seminários, conferências, congressos, estágios ou outras ações de natureza similar.

**3** **Experiência Profissional (EP).** Este elemento incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade das mesmas, exercidas na Administração Pública, ou seja, o grau de adequação entre a função/atividade já exercidas, desde que devidamente comprovada.

a Serão considerados como elementos a ponderar, além da natureza das funções exercidas, a duração do exercício das mesmas e o contexto em que tiveram lugar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = 0.3A + 0.5B + 0.2C$$

**A** = Experiência no desempenho de funções envolvendo o desenvolvimento de políticas e/ou programas de intervenção, a nível comunitário ou institucional, visando colmatar ou prevenir problemáticas de natureza social;

**B** = Experiência no desempenho de funções envolvendo o acompanhamento de situações de risco e/ou desfavorecimento social, e respetivo encaminhamento para os recursos de apoio apropriados, quando aplicável;

**C** = Experiência no desempenho de funções envolvendo o apoio e/ou acompanhamento social de situações relacionadas

com doença, e respetivo encaminhamento para os recursos apropriados, quando aplicável.

- b Os elementos A, B e C são ponderados de acordo com a seguinte escala:

Sem experiência nas áreas referidas	10 valores
Com experiência adquirida em instituições que não pertençam às Forças Armadas ou ao Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I.P. (IASFA), por um período inferior ou igual a 4 anos	12 valores
Com experiência adquirida nas Forças Armadas ou IASFA, por um período inferior ou igual a 4 anos	14 valores
Com experiência adquirida em instituições que não pertençam às Forças Armadas ou ao IASFA, por um período superior a 4 anos e igual ou inferior a 10 anos	15 valores
Com experiência adquirida nas Forças Armadas ou IASFA, por um período superior a 4 anos e igual ou inferior a 10 anos	17 valores
Com experiência adquirida em instituições que não pertençam às Forças Armadas ou ao IASFA, por um período superior a 10 anos	18 valores
Com experiência adquirida nas Forças Armadas ou IASFA, por um período 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:

$$AC = 0,2HA + 0,3FP + 0,3EP + 0,2AD$$

**(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 no âmbito da Defesa Nacional, das Forças Armadas, nomeadamente com a organização e funcionamento da Força Aérea, e da Administração Pública, bem como especificamente relacionados com a área técnico-científica de Serviço Social, com base na bibliografia indicada no parágrafo seguinte. Esta prova é composta por questões de escolha múltipla, tendo uma duração máxima de 1 hora e 30 minutos, mais 30 minutos de tolerância. Por cada resposta errada será descontado um quarto ( $\frac{1}{4}$ ) do valor da questão em causa, sendo que no global (do conjunto de questões), o valor não poderá ser inferior a 0 (zero) valores.

(c) A PC incide sobre a seguinte bibliografia:

- 1** Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 949/2015, de 22 de outubro, pelas Leis n.os 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.os 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março, e 36/2020, de 13 de agosto, e a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à referida Lei, na redação atual, com especial incidência nas Partes I e II da LTFP;
- 2** Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e com as alterações introduzidas pela Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, pelas Leis n.os 53/2011, de 14 de outubro, e 23/2012, de 25 de junho, pela Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho, pelas Leis n.os 47/2012, de 29 de agosto, e 69/2013, de 30 de agosto, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, pelas Leis n.os 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, e pelas Leis n.os 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, com especial incidência no Título II do Livro I;

- 3 O Decreto-Lei n.º 187/2014, de 29 de dezembro, o qual aprova a Lei Orgânica da Força Aérea;
- 4 O Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, na redação introduzida pela Lei n.º 10/2018, de 2 de março, com especial incidência no Livro I;
- 5 O Despacho n.º 11921/2015, de 23 de outubro, da Secretária de Estado Adjunta e da Defesa Nacional, o qual aprova em anexo o Programa de Prevenção dos Comportamentos Aditivos e Combate às Dependências nas Forças Armadas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 208, de 23 de outubro de 2015;
- 6 O Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, o qual aprova em anexo o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado;
- 7 O Decreto-Lei n.º 193/2012, de 23 de agosto, que aprova a orgânica do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I.P. (IASFA, I.P.), com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 35/2016, de 29 de junho;
- 8 A Portaria n.º 1238/2010, de 14 de dezembro, a qual aprova o Regulamento dos Beneficiários do IASFA, I.P.;
- 9 Associação dos Profissionais de Serviço Social (2018). *Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal*. (Disponível em [https://www.apss.pt/wp-content/uploads/2018/12/CD\\_AS\\_APSS\\_Final\\_APSS\\_AssembGeral25-10-2018\\_aprovado\\_RevFinal.doc-1-converted-1-C%C3%B3pia.pdf](https://www.apss.pt/wp-content/uploads/2018/12/CD_AS_APSS_Final_APSS_AssembGeral25-10-2018_aprovado_RevFinal.doc-1-converted-1-C%C3%B3pia.pdf))

- (d) Os documentos identificados nos pontos 1 a 8 do parágrafo anterior encontram-se disponíveis na página eletrónica do *Diário da República* em <https://dre.pt>
- (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).** Este parâmetro procurará avaliar o nível dos conhecimentos técnico-profissionais e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando o ajustamento entre a experiência profissional detida e o perfil exigido.
  - 2 Adaptação e Melhoria Contínua (AMC).** Terá por objetivo avaliar a capacidade dos candidatos de se adaptarem à mudança e a novos desafios e de se empenharem, de forma sistemática e coerente, no seu desenvolvimento e atualização profissional.
  - 3 Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CCRI).** Procurará medir a capacidade de ouvir, compreender e transmitir ideias, de forma objetiva e com sentido de oportunidade, utilizando discurso claro e fluente. Avalia a assertividade e a capacidade de apresentar argumentos de modo lógico, claro e fundamentado. Procura avaliar a capacidade para se relacionar com os outros e a atitude perante divergências de ponto de vista.
  - 4 Motivações e interesses (MI).** Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações subjacentes à candidatura e o seu grau de compatibilidade com os objetivos profissionais, bem como o grau de compatibilidade entre as atitudes, interesses e sentido

de disponibilidade dos candidatos, face às exigências da organização e da função em causa.

(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**

$$EPS = 0,40QEP + 0,30AMC + 0,15CCRI + 0,15MI$$

- 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:

$$CFC = 0,7AC + 0,3EPS$$

ou

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

Sendo que:

CFC (Classificação Final do Candidato)

AC/PC (Classificação da Avaliação Curricular ou da Prova de Conhecimentos, conforme aplicável)

EPS (Classificação da Entrevista Profissional de Seleção)

2. É aprovada a grelha classificativa, que consta em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.
3. 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

(ASSINADO NO ORIGINAL)

1.º Vogal

(ASSINADO NO ORIGINAL)

2.º Vogal

(ASSINADO NO ORIGINAL)



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA

**GRELHA PARA A CLASSIFICAÇÃO FINAL DO CANDIDATO**

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

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