



S. R.

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

[Handwritten signatures and initials]

ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE OITO POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL CIVIL DO ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS (EMGFA), NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ABERTO POR DESPACHO DO SENHOR TENENTE-GENERAL RUI JOSÉ DOS SANTOS PEDROSO PINHEIRO DE FREITAS, CHEFE DO ESTADO-MAIOR-CONJUNTO, DE 30 DE AGOSTO DE 2023, ATRAVÉS DO AVISO 13NOV E NA BEP ATRAVÉS DA OFERTA DE EMPREGO N.º OE202311/0389.

Aos 24 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, nas instalações do EMGFA, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado, por despacho do Senhor Tenente-general Rui José dos Santos Pedroso Pinheiro de Freitas, na qualidade de Chefe do Estado-Maior Conjunto, de 30 de agosto de 2023.

PRESIDENTE:

- TCOR ART Joaquim Maria Madruga Pisco/UNAPEMGFA - CMDT da SPS.

VOGAIS EFETIVOS:

- 1. SCH ART Armindo da Conceição Lopes Teixeira/UNAPEMGFA – Chefe da Secção de Segurança da SPS, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;
- 2. Maria de Fátima F. Vieira da Silva, Técnica Superior a desempenhar funções na UNAPEMGFA.

VOGAIS SUPLENTE:

- 1. Fábio Miguel Ramalho dos Santos, Assistente Técnico a desempenhar funções na UNAPEMGFA;
- 2. Carlos Manuel Lopes Antunes, Assistente Técnico a desempenhar funções na UNAPEMGFA.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalho:

1. Determinação da fórmula classificativa final;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um e ainda selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como a legislação e documentação de suporte à sua realização.



S. R.

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

1. Determinação da fórmula classificativa final

1.1 Dando início ao primeiro ponto da ordem de trabalho, o júri deliberou sobre a fórmula de apuramento da classificação final dos candidatos, adotando a seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = (PC \text{ ou } AC \times 70\%) + (EP \times 30\%);}$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista profissional

1. Sob pena de exclusão, os candidatos terão de ser detentores dos requisitos previstos, nos termos do art.º 17.º e n.º 3 do art.º 30º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sem prejuízo do disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprova o Regulamento Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e de Voluntariado.

1.1. Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 5 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com o art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro de 2022, os métodos de seleção a aplicar são:

Conteúdo Funcional: Exercício de funções da carreira geral de Assistente Operacional, com grau de complexidade funcional 1, constantes do Anexo à LTFP, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do mesmo diploma legal.

Habilitações Literárias: Escolaridade obrigatória: 12.º ano, aceitam-se os habilitados com o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 01JAN/1981 e 31DEZ1994 (são também aceites as candidaturas para os habilitados com 4 anos de escolaridade nascidos antes de 31DEZ1966 e 6 anos de escolaridade nascidos entre 1JAN1967 e 31DEZ1980), não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência Profissional.

Em conformidade com o previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e atendendo ao facto do presente procedimento concursal se circunscrever a candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído, assim aplica-se um único método de



S. R.

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

[Handwritten signature and initials]

seleção obrigatório com a ponderação de 70% na classificação final, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria.

1.2. A seleção dos candidatos será feita utilizando um único método de seleção obrigatório "**Avaliação Curricular**" (AC) ou "**Prova de conhecimentos** (PC), conforme possuam ou não identidade funcional entre os postos que ocupam e o posto em oferta, complementado pelo método facultativo "**Entrevista de Avaliação de Competências**" (EAC nos termos do n.º 3 do art.º 18 da Portaria.

1.3. Cada um dos métodos de avaliação tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido valor inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte.

1.4. Os parâmetros e as ponderações a utilizar em cada um dos métodos de seleção são os seguintes:

1.4.1. Prova de Conhecimentos (PC) Ponderação 70%, aplica-se aos candidatos colocados em situação de valorização profissional e aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a exercerem atividades diferentes das publicitadas.

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A PC, de natureza teórica e de realização individual, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, relacionados com as exigências da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta de legislação não anotada. Terá a duração máxima de 60 minutos e será constituída por 20 questões de escolha múltipla. Durante a realização da prova não será permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. É adotada a Escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.

Os candidatos são convocados eletronicamente para se apresentarem no local e hora de realização da Prova de Conhecimentos (PC), devendo comparecer 30 minutos antes da hora agendada.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Orgânica do Estado-Maior-General das Forças Armadas, que pode ser consultada em [Legislação \(emgfa.pt\)](http://legislacao.emgfa.pt);



S. R.

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

b) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada.

d) Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atualizada.

Legislação de suporte à realização da PC:

- Decreto-Lei n.º 19/2022, de 24 de janeiro, estabelece a Lei Orgânica do EMGFA e altera as Leis Orgânicas dos três ramos das Forças Armadas;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 47.º, 48.º, 49.º, 73.º, 84.º, 86.º, 126.º);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atualizada.

1.5.2. Avaliação Curricular (AC) Ponderação 70%, é aplicável aos candidatos colocados em situação de valorização profissional e aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontram na mesma carreira e categoria do lugar posto a concurso e que exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas, exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método.

A AC visa analisar os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação e experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

A valoração resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica - será ponderada a habilitação detida pelo candidato;
- b) Formação Profissional - apenas se considera a formação profissional respeitante a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher.
- c) Experiência Profissional - será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, devidamente comprovadas, e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.
- d) Avaliação de Desempenho - será ponderada a avaliação relativa aos dois últimos biénios, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada do seguinte modo:

$$\mathbf{AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)}$$



S. R.

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Sendo:

- AC - Avaliação Curricular
- HA - Habilitações Académicas
- FP - Formação Profissional
- EP - Experiência Profissional
- AD - Avaliação de Desempenho

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Habilitação Académica (HA) - 20%

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. À avaliação do fator **HA** corresponde a seguinte graduação:

Habilitação Académica	Valoração
4.º ano de escolaridade	8 valores
6.º ano de escolaridade	16 valores
9.º ano de escolaridade	18 valores
12.º ano de escolaridade ou superior	20 valores

b) Formação Profissional (FP) - 20%

Na formação profissional o Júri decidiu considerar quer a formação especificamente relacionada com as áreas funcionais do EMGFA, como formação específica (FE), quer a formação cujos conteúdos não se adequem diretamente ao conteúdo funcional dos postos de trabalho do Mapa de Pessoal do EMGFA, como formação não específica (FNE). Serão avaliadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional nos últimos 10 anos.

a) O somatório das horas de formação profissional é obtido através da seguinte fórmula:

Em que:

$$FP = \frac{1,5 FE + 0,5 FNE}{2}$$

2

FP = Formação profissional;

FE = Formação específica;

FNE = Formação não específica

b) A formação será pontuada de acordo com a seguinte escala:

Duração	Valoração
Sem formação	2 valores
De 1 até 7 horas (inclusive)	4 valores
Superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas	8 valores
Superior a 35 horas e inferior a 100 horas	12 valores
Superior a 100 horas e inferior a 140 horas	16 valores
Mais de 140 horas	20 valores

Atendendo ao facto das oportunidades de formação não dependerem exclusivamente da vontade dos candidatos, mas não esquecendo a importância daquela para a melhoria do exercício de funções, entendeu-se estabelecer uma pontuação de 2 valores para os que não têm qualquer ação de formação.

- 1) Sempre que as ações de formação, os cursos, seminários, colóquios ou congressos não especificarem o número de horas e duração, considera-se que a um mês correspondem 140 horas, a uma semana correspondem 35 horas, e a um dia correspondem 7 horas.
- 2) As ações que não refiram duração serão pontuadas com uma hora.
- 3) Nos cursos que se desenvolvam por diferentes módulos, estes não serão pontuados individualmente, mas sim considerados como apenas um curso.
- 4) Em caso algum a valoração/pontuação deste fator exceder 20 (vinte) valores, tratando-se de formação específica e não específica considerada em conjunto.

c) Experiência Profissional (EP) – 40%

Este fator será calculado de acordo de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{ANT+3TSR}{4}$$

4

Em que:

EP = Experiência profissional;

ANT = Antiguidade;

TSR = Tempo de serviço relevante para o lugar posto a concurso.



S. R.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- 1) A antiguidade será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$ANT = \frac{AntFPública + AntCarr/Cat}{2}$$

Em que:

AntFPública = Antiguidade na Função pública;

AntCarr/Cat = Antiguidade na carreira.

- 2) A antiguidade na função pública será medida em anos completos e calculada de acordo com a seguinte tabela:

Duração em anos completos	Valoração
Até 2 anos (inclusive)	4
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	8
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	12
Superior a 6 e inferior ou igual a 8 anos	16
Superior a 8 anos	20

- 3) No tempo de serviço relevante ponderar-se-á o exercício de funções na Administração Pública, enquadráveis nos conteúdos funcionais da carreira/categoria de assistente operacional, em atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar é pontuada de acordo com a seguinte escala:

Experiência/Duração em anos completos	Valoração
Até 1 ano (inclusive)	4
Superior a 1 e inferior ou igual a 2 anos	8
Superior a 2 e inferior ou igual a 3 anos	12
Superior a 3 e inferior ou igual a 4 anos	16
Superior a 4 anos	20

d) Avaliação de Desempenho (AD) - 20%

- 1) Neste item, o Júri deliberou considerar a avaliação do desempenho relativa aos dois últimos biénios, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FA' and 'A2'.



S. R.
MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS

- competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
- 2) As menções quantitativas consideradas, com arredondamento até às centésimas, serão convertidas para a escala de 0 a 20 valores.
- 3) Caso o candidato não tenha sido objeto de avaliação, em todo ou em parte do período referido, por motivo que não lhe seja imputável, serão atribuídos 10.
- 4) A valoração atribuída ao fator avaliação de desempenho resultará da média aritmética das menções quantitativas obtidas nas avaliações correspondentes ao último período em avaliação, não superior a 4 anos, do seguinte modo.

$$AD = \frac{\sum(MQ_n)}{n}$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho;

$\sum(MQ_n)$ = Somatório das menções qualitativas obtidas nas avaliações relativas ao último período não superior a 4 anos;

n = Número de menções consideradas em MQ.

1.5.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e tem a duração máxima de trinta minutos.

Cada parâmetro da avaliação da entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

PARÂMETROS DA ENTREVISTA		ASSUNTOS A ABORDAR
F1	Motivação e interesse profissional	Ponderará os motivos da candidatura, expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avalia se expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado.



S. R.

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

Motivação e interesse profissional

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não Revelou noção sobre os pontos fortes e pontos fracos para o desempenho de funções. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
8	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou dificuldade em identificar pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
12	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções nem sempre foi clara. Identificou e fundamentou alguns interesses profissionais relacionados com a atividade a desenvolver, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
16	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho de funções. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional relacionada com as atividades a desenvolver. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
20	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Relacionamento interpessoal

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral; projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.



S. R.

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

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
12	Manifestou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento no local de trabalho. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de boa capacidade de relacionamento interpessoal.
20	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente boa capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de Comunicação

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Demonstrou uma deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação as ideias em exposição.
8	Demonstrou uma reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.
12	Demonstrou qualidade suficiente de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.
16	Demonstrou uma boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.
20	Demonstrou uma elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário rico e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição



S. R.

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

[Handwritten signatures and initials]

Para cada entrevista será elaborada uma ficha individual, de acordo com o modelo que se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante. (Anexo B)

1.5.4 - Relativamente ao ponto 2. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

A) **A classificação final** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = 70\% (PC \text{ ou } AC) + 30\% EAC$$

Em que:

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

B) Critérios de desempate

Deliberou o Júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Maior grau académico.

2. As notificações e publicações de resultados

De acordo com o disposto nos art.ºs 61.º e 63.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), os candidatos serão notificados, preferencialmente, através de correio eletrónico.

Tendo em consideração o disposto nos artigos 121.º e 122.º do CPA, o Júri deliberou que a audiência dos interessados, sempre que houver lugar à mesma, deve revestir a forma escrita através do preenchimento do formulário aprovado para o efeito e respeitar o prazo de 10 dias úteis. A Publicação dos resultados dos métodos de seleção e da Lista de ordenação final dos candidatos aprovados, homologada, é feita de acordo com o disposto nos artigos 22.º e 25.º da Portaria.



S. R.

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

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata na página *web* do EMGFA, bem como remetê-la ao candidato através de correio eletrónico.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião.

ANEXOS:

A – Ficha de Avaliação Curricular

B – Ficha da Entrevista

O JÚRI

(Presidente – TCOR Joaquim Maria Madruga Pisco)

(1.ª Vogal Efetivo – SCH Armindo da Conceição Lopes Teixeira)

(2.ª Vogal Efetiva – TEC SUP Maria de Fátima da Silva)