



S. R.

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

ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL CIVIL DO ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS (EMGFA), NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ABERTO POR DESPACHO DO SENHOR TENENTE-GENERAL RUI JOSÉ DOS SANTOS PEDROSO PINHEIRO DE FREITAS, CHEFE DO ESTADO-MAIOR-CONJUNTO, DE 16MAR, ATRAVÉS DO AVISO N.º 8046/2026/2 - DR N.º 69, Série II de 09ABR2026 E NA BEP ATRAVÉS DA OFERTA DE EMPREGO N.º OE202604/0368.

Aos vinte e sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, 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 16 de março de 2026.

Ref.ª: D) – 1 posto de trabalho – Área de atividade: Recursos Humanos.

Presidente: TCOR ART Luís Miguel Parreira Roberto, 2º Comandante da UNAPEMGFA.

Vogais Efetivos:

- 1º vogal efectivo - TCOR ART 01335396, Joaquim Maria Madruga Pisco, Comandante da SPS/UNAPEMGFA, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;
- 2º vogal efectivo - TEC SUP Maria João Teixeira Pinto Carneiro, Chefe da Secção de Pessoal Civil;

Vogais Suplentes:

- 1º vogal suplente – TEC SUP Ana Caroline Alves, Secção de Pessoal Civil;
- 2º vogal suplente – TEC SUP João Ferreira, Jurista.

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

- 1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.**
- 2. Elaborar a Grelha classificativa individual da Entrevista de Avaliação de Competências.**
- 3. Sistema da classificação final e critério de desempate para efeitos da classificação final e forma de notificação e publicações de resultados.**

Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

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 Técnico Superior, com grau de complexidade funcional 3, constantes do Anexo à LTFP, a que se refere o artigo 88.º do mesmo diploma legal.

Habilitações Literárias: Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos;

1.2. 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 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.

1.3. 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.

1.4. 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 conforme consta no art.º 21.º da Portaria e de acordo com os n.ºs 3 e 4 desta norma.

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

1.5.1. **Prova de Conhecimentos** (PC) com 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 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



S. R.

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

Handwritten signature and date: 16/03/18

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 90 minutos e será constituída por 20 questões de escolha múltipla, correspondendo a 60% da classificação final da prova; 1 questão de desenvolvimento, correspondendo a 40% da classificação final da prova, destinada a avaliar a capacidade de análise, fundamentação, clareza de raciocínio e qualidade da expressão escrita do candidato. Durante a realização da prova não será permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis, tablets, smartwatches ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, sendo igualmente proibida qualquer forma de comunicação entre candidatos. É adotada a Escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração 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.
- b. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada.
- c. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua versão atualizada.
- d. Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atualizada.
- e. Constituição da República Portuguesa.

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.

biênios, 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:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

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) - 10%

A habilitação exigida é ao nível da escolaridade obrigatória, 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
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

b. Formação Profissional (FP) - 35%

A valoração da FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 10 anos e aquelas que já foram obtidas durante o ano 2026, que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado.

Atento o perfil do posto de trabalho a preencher, as ações de formação profissional (últimos 10 anos) serão analisadas de acordo com o grau de importância para o desenvolvimento de atividades a desenvolver.

As ações de formação terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

Duração	Valoração
Sem formação profissional	0 valores
De 1 até 7 horas	5 valores
8 a 35 horas	10 valores
36 a 105 horas	15 valores
106 ou mais horas	20 valores

Em caso algum a valoração/pontuação deste fator poderá exceder 20 valores



S. R.

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

[Assinatura]

tratando-se de formação específica considerada em conjunto.

Sempre que as ações de formação, os cursos, seminários, colóquios ou congressos não especifiquem 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.

As ações que não refiram duração serão pontuadas com 1 hora.

c. Experiência Profissional (EP) - 45%

No fator Experiência Profissional será considerada 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.

Será considerado e valorado a experiência profissional detida no âmbito dos requisitos preferenciais.

Anos	Valoração
Sem experiência	0 valores
1 a 3 anos	14 valores
4 a 6 anos	16 valores
7 a 8 anos	18 valores
9 ou mais anos	20 valores

d. Avaliação de Desempenho (AD) - 10%

A valoração deste fator resulta da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos períodos de avaliação, não superiores a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão:

Escala de SIADAP	Valoração
Sem avaliação	0 valores
2,0 – 2,999	10 valores
3,0 – 3,499	12 valores
3,5 – 3,999	14 valores
4,0 – 4,499	16 valores
4,5 a 4,999	18 valores
5,0	20 valores

No caso de o candidato não ter sido objeto de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, serão atribuídos 10 valores, por força do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria.

- 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.

Serão avaliadas as seguintes competências:

- a. **Capacidade de Comunicação (CC):** Avalia-se a expressão e fluência verbal, manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado;
- b. **Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC):** Pretende-se avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho;
- c. **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS):** Pretende-se avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de uma forma diligente e disponível;
- d. **Orientação para os Resultados (OR):** Concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, focar a ação em objetivos exigentes, agir com iniciativa e autonomia;
- e. **Iniciativa e Autonomia (IA):** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

A classificação a atribuir a cada competência em análise resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (CC+TEC+RCS+OR+IA) / 5$$

Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

Capacidade de Comunicação (CC)

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.



S. R.

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

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
16	Demostrou 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.

Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Manifestou dificuldade de integração em equipas de constituição variada, do seu contexto habitual de trabalho, manifestado pela muito baixa cooperação com as equipas e grupos de trabalho em que participa.
8	Demonstra nível Reduzida de integração em equipas de constituição variada, no seu contexto habitual de trabalho e uma fraca cooperação com as equipas e grupos de trabalho em que participa.
12	Demonstra nível Suficiente de integração em equipas de constituição variada, no seu contexto habitual de trabalho e uma adequada cooperação com as equipas e grupos de trabalho em que participa.
16	Demonstrou um nível Bom de integração em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho, cooperando com as equipas e grupos de trabalho em que participa
20	Demonstrou um nível Elevado de integração em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho, desempenhando um papel ativo e cooperante, através da partilha de informação e conhecimento.

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Não reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde, com dificuldade, às solicitações no âmbito do seu posto de trabalho.
8	Manifestou alguma facilidade em reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde, ocasionalmente, às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, tem dificuldade em responder às exigências profissionais.
12	Manifestou reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Responde às exigências profissionais.
16	Manifestou reconhecer , frequentemente o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde com rigor às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
20	Evidenciou reconhecer claramente , o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, respondendo com rigor e proatividade às solicitações no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

Orientação para os Resultados (OR)

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Gere de uma forma deficiente o seu tempo de trabalho, não se preocupando em cumprir com os prazos estipulados nem as atividades que lhe são atribuídas.
8	Gere com alguma dificuldade o seu tempo de trabalho, não se preocupando muito em cumprir com os prazos estipulados. nem as atividades que lhe são atribuídas.
12	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir com os prazos estipulados para as diferentes atividades que lhe são atribuídas.
16	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
20	Compromete-se com objetivos exigentes , preocupando-se em cumprir com os prazos estipulados para as diferentes atividades que lhe são atribuídas.

Iniciativa e Autonomia (IA)

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4	Não demonstra uma postura ativa e dinâmica, respondendo, com bastante dificuldade, às solicitações que lhe são dirigidas, no âmbito da sua atividade profissional.
8	Demonstra uma postura pouco ativa e dinâmica , respondendo, ocasionalmente, às solicitações que lhe são colocadas no âmbito da sua atividade profissional.
12	Demonstra uma postura suficientemente ativa e dinâmica , respondendo de forma adequada às solicitações e desafios profissionais. Por vezes apresenta soluções alternativas para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade profissional.
16	Demonstra uma postura ativa e dinâmica , respondendo às solicitações e desafios profissionais, de forma autónoma e diligente. Toma, frequentemente, a iniciativa para a resolução de problemas que surgem na sua atividade profissional, apresentando soluções alternativas à sua resolução.
20	Demonstra uma postura bastante ativa e dinâmica , respondendo, prontamente, às solicitações e desafios profissionais, de forma autónoma e diligente. Toma, claramente, a iniciativa para a resolução de problemas que surgem na sua atividade profissional, apresentando soluções alternativas para a sua resolução.



S. R.

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

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

O JÚRI

(Presidente – TCOR Luís Miguel Parreira Roberto)

(1.^a Vogal Efetivo – TCOR Joaquim Maria Madruga Pisco)

(2.^o Vogal Efetivo - TEC SUP Maria João Carneiro)



S. R.

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

[Handwritten signature]

Relativamente ao ponto 3. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

3.1. 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:

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

Em que:

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

3.2. Critérios de desempate

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 tempo de serviço para a função a que se candidata.

3.3. 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.

A presente Ata será publicada na página web do EMGFA.