



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: A) – 6 postos de trabalhos – Área de atividade: Direção Financeira/DIRFIN.**

Presidente: CFR Cláudio Mendes / DIRFIN.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal efetivo: MAJ Pedro Silva / DIRFIN, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: MAJ António Oliveira / DIRFIN;

Vogais Suplentes:

1º vogal suplente – TEN António Carneiro / DIRFIN;

2º vogal suplente – TEC SUP Helena Prado / DIRFIN..

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.**



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

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 Empresas, Contabilidade, Economia, Contratação Pública.

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 valoração 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



S. R.

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

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 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. ° 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada.
- c. A Lei n. ° 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua versão atualizada.
- d. Código do Trabalho Lei n. ° 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.



S. R.

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

d. Avaliação de Desempenho - será ponderada a avaliação relativa aos dois últimos 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



S. R.

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

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



S. R.

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

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)**

<b>AValiação</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO</b>
4	<b>Demonstrou uma deficiente</b> 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	<b>Demonstrou uma reduzida</b> 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	<b>Demonstrou qualidade suficiente</b> 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	<b>Demostrou uma boa qualidade</b> 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	<b>Demonstrou uma elevada qualidade</b> 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	<b>Manifestou dificuldade</b> 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	<b>Demonstra nível Reduzida</b> 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	<b>Demonstra nível Suficiente</b> 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	<b>Demonstrou um nível Bom</b> 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	<b>Demonstrou um nível Elevado</b> 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	<b>Não reconhece</b> 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	<b>Manifestou alguma facilidade</b> 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	<b>Manifestou reconhecer o seu papel</b> 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	<b>Manifestou reconhecer</b> , 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.



S. R.

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

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
20	<b>Evidenciou reconhecer claramente</b> , 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	<b>Gere de uma forma deficiente</b> o seu tempo de trabalho, não se preocupando em cumprir com os prazos estipulados nem as atividades que lhe são atribuídas.
8	<b>Gere com alguma dificuldade</b> o seu tempo de trabalho, não se preocupando muito em cumprir com os prazos estipulados. nem as atividades que lhe são atribuídas.
12	<b>Gere adequadamente</b> o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir com os prazos estipulados para as diferentes atividades que lhe são atribuídas.
16	<b>Toma a iniciativa</b> para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
20	<b>Compromete-se com objetivos exigentes</b> , 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	<b>Não demonstra</b> uma postura ativa e dinâmica, respondendo, com bastante dificuldade, às solicitações que lhe são dirigidas, no âmbito da sua atividade profissional.
8	Demonstra uma <b>postura pouco ativa e dinâmica</b> , respondendo, ocasionalmente, às solicitações que lhe são colocadas no âmbito da sua atividade profissional.
12	Demonstra uma <b>postura suficientemente ativa e dinâmica</b> , 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 <b>postura ativa e dinâmica</b> , 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 <b>postura bastante ativa e dinâmica</b> , 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**

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.



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 – CFR Cláudio Mendes)

\_\_\_\_\_  
(1.ª Vogal Efetivo – MAJ Pedro Silva)

\_\_\_\_\_  
(2.º Vogal Efetivo – MAJ António Oliveira)