



Procedimento concursal comum de trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido para a ocupação de dois postos de trabalho correspondente à carreira/categoria de Assistente Técnico previsto no mapa de pessoal da Polícia Judiciária Militar para a Unidade de Apoio Técnico (UATA).

Ata n.º 1

Aos 28 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, nas instalações da Polícia Judiciária Militar, sita na Rua Gonçalo Zarco n.º 13, Ed. Apoio ao EMFGA, em Lisboa, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal da Polícia Judiciária Militar, com a presença dos seguintes membros:

Presidente	Capitão-de-fragata, João António Cleto Sargento dos Santos do Carmo	
Vogal Efetivo	Técnico Superior, Gustavo José da Cunha Gomes	
Vogal Efetivo	Técnica Superior, Marisa Filipa Oliveira Manso	
Vogal Suplente	Assistente Técnica, Mercedes de Jesus Mendes Batista	

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Diretor-Geral datado de 28 de janeiro de 2025.

O Júri reuniu, na presente data, com a seguinte ordem de trabalhos:

A presente reunião tem a seguinte ordem de trabalhos:

1. Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento concursal;
2. A forma de notificação dos candidatos; formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase.



Atendendo ao conteúdo funcional inerente aos postos de trabalho a preencher bem como aos critérios estabelecidos para o procedimento de seleção publicitado na bolsa de emprego público e no *Diário da República*, pretende-se assim, assegurar a imparcialidade, transparência e a integridade do procedimento, decidindo o Júri estabelecer e densificar os critérios de avaliação e ponderação das possíveis candidaturas:

Aberta a presente reunião, às dez horas e trinta minutos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Método de seleção:

1. Considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos dos 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 atual redação, como métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e como método complementar a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos seguintes termos:
 - a. A Prova de conhecimentos (PC):
 - (1) Será aplicável obrigatoriamente aos candidatos que não sejam titulares da carreira e categoria de assistentes técnicos, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes daquelas a que correspondem os postos de trabalho a concurso, ou sejam titulares daquela carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura;
 - (2) A PC será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta e de realização individual, sendo constituída por um grupo de questões de escolha múltipla e outro de perguntas de desenvolvimento, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, tendo a duração máxima de 120 (cento e vinte) minutos, que incidirá sobre as seguintes temáticas:



- (1) Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 dezembro;
- (2) Lei Orgânica da Polícia Judiciária Militar, aprovada pela Lei n.º 9/2012, de 18 de janeiro;
- (3) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- (4) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual.

- b. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2. A Avaliação Curricular (AC):

- a. Será aplicável aos candidatos que sejam titulares da carreira e categoria de assistentes técnicos e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- (1) Habilitação académica, ou nível de qualificação em instituições do sistema de ensino português ou noutras, neste caso certificadas pelas entidades competentes;
- (2) Formação profissional relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 05 (cinco) anos e desde que devidamente comprovadas;
- (3) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividade inerente ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade do mesmo, onde se pondera o desempenho efetivo de funções, na área de atividade inerente ao posto de trabalho idêntico e o grau de complexidade do mesmo;
- (4) A avaliação de desempenho relativa aos 02 (dois) últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. No caso de o candidato, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa



ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 (dez) valores para este fator;

- (5) Este método será valorado numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3. Fatores de ponderação:

- a. Fator da «habilitação académica»: Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Este fator será valorado numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores;

Nível habilitacional para integração na carreira do posto de trabalho: Licenciatura

- b. O fator da «formação profissional» tem a seguinte ponderação:

- (1) A todos os candidatos será atribuído **9,5 valores de base**,
- (2) Atribui-se 0,5 valores por cada 07 (sete) horas de formação;
- (3) Para efeitos de cálculo do fator «formação profissional» apenas relevam os cursos e ações de formação frequentadas, nos últimos 5 (cinco) anos, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 (vinte) valores;
- (4) Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

- c. O fator da «experiência profissional»:

- (1) Este fator será ponderado da seguinte forma:
 - o Menos de dois anos: **10 valores**;
 - o Entre dois e quatro anos: **12 valores**;
 - o Entre quatro e seis anos: **14 valores**;
 - o Entre seis e oito anos: **16 valores**;
 - o Entre oito e dez anos: **18 valores**;
 - o Mais de dez anos: **20 valores**.
- (2) No caso de ultrapassar um determinado período, é contabilizado no imediatamente seguinte.
- (3) Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções cujo conteúdo funcional seja equiparável àquela que constitui objeto do vertente concurso, o que deverá ser devidamente comprovado.

- d. O fator da «avaliação de desempenho» (AD) será ponderado, tendo em consideração a média das avaliações relativas aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o



candidato executou ou cumpriu atribuições, competências, ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada através da seguinte forma:

- (1) Desempenho relevante com reconhecimento de desempenho excelente: **20 valores**;
- (2) Desempenho relevante: **16 valores**;
- (3) Desempenho adequado: **12 valores**;
- (4) Inadequado: **8 valores**.

e. A avaliação curricular é ponderada da seguinte forma:

$$AC = 10\% HA + 20\% FP + 40\% EP + 30\% AD$$

Sendo:

HA: habilitação académica

FP: formação profissional

EP: experiência profissional

AD: avaliação de desempenho

4. Entrevista Avaliação de Competências (EAC):

- (1) Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- (2) A EAC terá uma duração aproximada de 20 (vinte) minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função previamente definido.
- (3) Perfil de Competências:
 - (a) Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
 1. Procura atingir os resultados desejados.
 2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
 3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
 4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.



- (b) Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
 2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
 3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
 4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.
- (c) Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
 2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
 3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
 4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.
- (d) Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
 2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
 3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
 4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
- (e) Tolerância à pressão e contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e



profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
 2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
 3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
 4. Aceita as críticas e contrariedades.
- (f) Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
 2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
 3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
 4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
- (4) Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:
- (a) **20 Valores**: Detém um nível Elevado da competência (verificam-se 4 indicadores comportamentais);
 - (b) **16 Valores**: Detém um nível Bom da competência (verificam-se 3 indicadores comportamentais);
 - (c) **12 Valores**: Detém um nível Suficiente da competência (verificam-se 2 indicadores comportamentais);
 - (d) **8 Valores**: Detém um nível reduzido da competência (verifica-se 1 indicador comportamental);
 - (e) **0 Valores**: Detém um nível Insuficiente da competência (não se verificam indicadores comportamentais).
- (5) O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:
- $$EAC = (A+B+C+D+E+F)/6$$



- (6) A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências.
5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído 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.
6. A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e resultará da seguinte fórmula:
- a. Para os candidatos que realizem a PC: $OF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$
 - b. Para os candidatos que realizem a AC: $OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$
7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:
- a. Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EAC, de acordo com a seguinte ordenação:
 - i. Conhecimentos especializados e experiência;
 - ii. Comunicação;
 - iii. Organização e método de trabalho;
 - iv. Realização e orientação para resultados;
 - v. Relacionamento Interpessoal;
 - vi. Tolerância à pressão e contrariedades.
8. Nos termos do disposto nos n.º 3 e 4, do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em Regime de Contrato (RC) pelo período mínimo de 05 (cinco) anos beneficiam, durante a prestação de serviço e até ao limite de cinco anos subsequentes à data de cessação do contrato, de um contingente mínimo de 35 % do número total de vagas de admissão no conjunto dos procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho nos mapas de pessoal civil das Forças Armadas e beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, no presente procedimento concursal.



9. Notificação/Formalização de candidaturas/outros

- a. Para efeitos de notificação dos candidatos, considera-se o seguinte endereço de correio eletrónico: pjm.geral@defesa.pt
- b. A candidatura deverá ser formalizada por correio eletrónico para o email pjm.geral@defesa.pt mediante o envio de um requerimento dirigido ao Diretor-geral da Polícia Judiciária Militar com indicação do procedimento a que se candidata;
- c. O requerimento deverá ser acompanhado dos seguintes documentos em formato digital:
 - (1) Curriculum vitae atualizado, datado e assinado;
 - (2) Certificado da habilitação académica detida;
 - (3) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, com data posterior à do presente aviso, contendo as seguintes indicações:
 - a. Categoria que detém e a carreira em que se encontra integrado;
 - b. A natureza da relação jurídica de emprego público de que é titular e a respetiva antiguidade;
 - c. Posição e nível remuneratórios;
 - d. Menções qualitativas e quantitativas obtidas nas avaliações de desempenho relativas aos dois últimos ciclos avaliativos;
 - e. Para os candidatos abrangidos pelo artigo 24.º do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato (RC) e no Regime de Voluntariado (RV), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, declaração que comprove o cumprimento de serviço militar efetivo por um período mínimo de 5 (cinco) anos, emitida pelo CIOFE (Centro de Informação e Orientação para a Formação e Emprego, da Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional, do Ministério da Defesa Nacional);
 - f. Documentos adicionais que o candidato considere relevantes para a apreciação da sua candidatura.
- d. Os candidatos devem reunir todos os requisitos necessários, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.
- e. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio <https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/pc/Paginas/default.aspx> a mesma data da publicação do aviso de abertura do procedimento concursal.



- f. Foi elaborada e aprovada a minuta do aviso de abertura do procedimento concursal que faz parte integrante da presente ata e que se junta em anexo.
- g. Nada mais havendo a tratar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, após ter sido lida e achada conforme.

O Presidente

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo