



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO CORRESPONDENTE À CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE LIGEIRAS) PREVISTO NO MAPA DE PESSOAL DA POLÍCIA JUDICIÁRIA MILITAR PARA A UNIDADE DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRAÇÃO (SECÇÃO DE TRANSPORTES)

Ata n.º 1

Aos 26 dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezanove, 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 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal da Polícia Judiciária Militar, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Técnico Superior, Marco António Alves da Silva Ermidas	
Vogal Efetivo	Sargento-Chefe, José António Pacheco de Matos	
Vogal Suplente	Sargento-Chefe, Francisco Eduardo Gomes do Espírito Santo	

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Diretor-Geral datado de 23 de outubro de 2019.

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

- Definir os métodos de seleção a utilizar no procedimento, bem como estabelecer os critérios de apreciação e de ponderação dos mesmos e o sistema de classificação e respetiva fórmula classificativa.

Nos termos previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, no presente procedimento concursal são utilizados os seguintes métodos de seleção:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

- Prova de Conhecimentos, para todos os candidatos não incluídos no ponto seguinte, ou que expressamente tenham optado por este método de seleção



nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

- *Avaliação Curricular – aos candidatos abrangidos pela alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.*

Método de Seleção Complementar:

- *Entrevista Profissional de Seleção.*

Os métodos de seleção serão utilizados da seguinte forma:

GRUPO A

Todos os candidatos e ainda os que, nos termos do n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, afastem o método de seleção “Avaliação Curricular” e optem pelo método de seleção “Prova de Conhecimentos”

GRUPO B

Aplicável apenas aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, o método de seleção “Avaliação Curricular”

A APLICAR APENAS AOS CANDIDATOS QUE CUMULATIVAMENTE:

- ✓ Se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho posto a concurso.
- ou
- ✓ Sejam titulares da categoria;
- ✓ Se encontrem em situação de mobilidade especial e tenham cumprido ou executado a atividade caracterizadora do posto de trabalho posto a concurso.

Exceção: *Aos candidatos que reúnam as condições anteriormente descritas, que afastem, por escrito, a utilização do método “Avaliação Curricular” será aplicado o método de seleção do Grupo A.*



Método Obrigatório – Grupo A

A **prova de conhecimentos (PC)**: visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, relacionados com as exigências da função.

A prova de conhecimentos específicos terá carácter eliminatório, será teórica, escrita e terá a duração de sessenta minutos. Não é permitida a consulta de legislação. Serão privilegiados, para além de noções referentes ao ordenamento jurídico da condução de veículos na via pública, as especificidades da condução de veículos em missão de polícia e o regime jurídico da Administração Pública.

Em termos específicos, as matérias e a legislação a abordar serão as seguintes:

Organização do Estado e da Administração Pública;

Orgânica do Ministério da Defesa Nacional;

Orgânica da Polícia Judiciária Militar;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei de Organização e Investigação Criminal;

Código da Estrada.

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

- Nas questões de resposta múltipla, a resposta errada implica o desconto de 1/3 do valor correspondente à cotação da resposta correta.

- Nas questões de verdadeiro ou falso, a resposta errada implica o desconto do valor correspondente à cotação da resposta correta.

- **Legislação**: a legislação necessária à preparação para a prova de conhecimentos específicos deste procedimento concursal é a seguir mencionada:

Decreto de 10 de abril de 1976;

Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro;



Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro;

Lei n.º 97-A/2009, de 3 de setembro;

Decreto-Lei n.º 9/2012, de 18 de janeiro;

Despacho n.º 16580/2012, publicado na 2.ª série do *Diário da República* N.º 252 de 31 de dezembro de 2012;

Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto;

Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio, com as últimas alterações introduzidas pelo

Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro.

Ponderação (atendendo à utilização faseada dos métodos de seleção):

70% - no caso de haver lugar à aplicação do método seguinte.

$$CF = PC 70\% + EPS 30\%$$

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

Método Obrigatório – Grupo B

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo obrigatoriamente considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) A habilitação académica, onde se pondera a titularidade do grau académico exigido ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, em que se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e correspondente grau de complexidade das mesmas;



- d) A Avaliação do desempenho, relativamente aos três últimos anos, cuja ponderação é feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média dos três anos.

Na Avaliação Curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Ponderação (atendendo à utilização faseada dos métodos de seleção):

70% - no caso de haver lugar à aplicação do método seguinte.

$$CF = AC 70\% + EPS 30\%$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

A classificação do presente método de seleção é expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultará da média aritmética ponderada, obtida nos fatores ponderados da avaliação curricular, tendo o Júri deliberado, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

HA — Habilitação académica;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação de Desempenho.

1 - HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

De acordo com o critério da proporcionalidade e considerando a possibilidade de existência de níveis académicos diferenciados, o Júri decidiu, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, escalonar as habilitações académicas de base, atribuindo respetivamente:



- ✓ **12 valores** – escolaridade obrigatória (na circunstância de, em razão da idade, a escolaridade obrigatória ser diferentes das a seguir indicadas);
- ✓ **14 valores** – a quem seja titular do 9.º ano de escolaridade
- ✓ **16 valores** – a quem seja titular do 12.º ano de escolaridade;
 - **Mais 2 valores** – por cada Curso de *formação profissional* ou de *Especialização* com relevância para o posto de trabalho.

Da avaliação do parâmetro habilitações académicas, não poderá resultar classificação superior a 20 valores.

2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Na formação profissional o Júri decidiu considerar a formação dos últimos 6 anos (por uma questão de desatualização da legislação e de avanço da técnica aplicável ao posto de trabalho) e relevar as ações de formação, especificamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar (áreas de formação relacionadas com as atividades descritas no Aviso de abertura N.º 18366/2019), na qualidade de formação específica.

A valoração/pontuação da formação profissional será obtida nos seguintes termos

Duração	Valores
Até às 08 horas (inclusive)	1
De 09 horas a 35 horas	2
De 36 horas a 70 horas	3
De 71 horas a 120 horas	4
Mais de 120 horas	5

Sempre que a duração das ações de formação, dos cursos, seminários, colóquios ou congressos não seja referida, a respetiva participação será pontuada com 1 valores.

Em caso algum a valoração/pontuação deste fator poderá exceder 20 (vinte) valores.



[Handwritten signatures]

Nos cursos que se desenvolvam por diferentes módulos, estes não serão pontuados individualmente, mas sim considerados como apenas um curso.

3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Quanto ao fator Experiência Profissional, o Júri considerará a experiência profissional, tendo em conta o tempo na categoria técnica superior, a relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, dentro da caracterização do posto de trabalho identificado no aviso de abertura.

A valoração/pontuação da experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{0,5T + 1,5AR}{2}$$

em que:

T = Tempo na categoria de assistente operacional

Duração em anos completos	Valores
Até 2 (inclusive)	4
3 - 4	8
5 - 6	12
7 - 8	16
+ de 9	20

AR = Atividades diretamente relacionadas com o posto de trabalho

Experiência/Duração em anos completos	Valores
Menor de 1 ano de experiência profissional	4
Igual ou superior a 1 e inferior a 2 anos de experiência profissional	8



Igual ou superior a 2 e inferior a 3 anos de experiência profissional	12
Igual ou superior a 3 e inferior a 4 anos de experiência profissional	16
Mais de 4 anos de experiência profissional	20

Valores cumuláveis, não podendo exceder os 20 valores.

4 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

A avaliação do desempenho será relevada para apreciação, através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média aritmética dos últimos três anos, sendo que:

$$AD = \frac{A1 + A2 + A3}{3}$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho

A1 = Ano 1

A2 = Ano 2

A3 = Ano 3

A menção quantitativa da avaliação de desempenho será convertida para a escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos por não aplicação do organismo serão atribuídos 10 valores.

Se da aplicação do método “Prova de Conhecimentos” ou, sendo o caso, da aplicação do método de seleção “Avaliação Curricular”, resultar a aprovação de, pelo menos, 1 (um) candidato, tendo os restantes candidatos obtido valoração inferior a 9,5 valores, considerando-se excluídos, não há lugar à aplicação do método seguinte.



A utilização do 2º método de seleção, “Entrevista Profissional de Seleção”, será circunscrito aos candidatos que obtiveram aproveitamento no primeiro método de seleção.

Método Complementar

Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa-se avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Parâmetros a avaliar

- a) **Capacidade de comunicação:** Pretende-se avaliar a capacidade e fluência verbal, bem como o modo de exposição, tendo em vista avaliar a capacidade de análise e de síntese do candidato.
- b) **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos profissionais distintos
- c) **Motivação:** Pretende o júri avaliar o interesse pela área posta a concurso.
- d) **Qualidade da experiência profissional:** Autoavaliação do candidato de forma a avaliar os conhecimentos específicos da área.

Capacidade de comunicação:

Elevado / 20 valores – quando o candidato evidencie capacidade de análise, de síntese e sequência de raciocínio lógico, através de um discurso harmonioso, enriquecido e rigoroso, com expressão oral de **nível elevado**;

Bom / 16 valores – quando o candidato evidencie capacidade de análise, de síntese e sequência de raciocínio lógico, através de um discurso harmonioso, enriquecido e rigoroso, com expressão oral de **nível bom**;

Suficiente / 12 valores – quando o candidato evidencie capacidade de análise, de síntese e sequência de raciocínio lógico, através de um discurso harmonioso, enriquecido e rigoroso, com expressão oral de **nível suficiente**;



Reduzido / 8 valores – quando o candidato evidencie alguma capacidade de análise, de síntese e sequência de raciocínio lógico pouco satisfatório, através de um discurso com incorreções frequentes, revelando dificuldade na expressão oral, de **nível reduzido**;

Insuficiente / 4 valores – quando o candidato evidencie pouca capacidade de análise, de síntese e sequência de raciocínio lógico pouco satisfatório, através de um discurso com incorreções frequentes, revelando insuficiente capacidade de expressão oral, de **nível insuficiente**.

Relacionamento interpessoal:

Elevado / 20 valores – quando o candidato demonstre capacidade para interagir de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, gerindo dificuldades e conflitos de modo ajustado, de **nível elevado**;

Bom / 16 valores – quando o candidato demonstre capacidade para interagir de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, gerindo dificuldades e conflitos de modo ajustado, de **nível bom**;

Suficiente / 12 valores – quando o candidato demonstre capacidade para interagir de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, gerindo dificuldades e conflitos de modo ajustado, de **nível suficiente**;

Reduzido / 8 valores – quando o candidato demonstre capacidade para interagir de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, gerindo dificuldades e conflitos de modo ajustado, de **nível reduzido**;

Insuficiente / 4 valores – quando o candidato demonstre capacidade para interagir de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, gerindo dificuldades e conflitos de modo ajustado, de **nível insuficiente**.

Motivação:



Elevado / 20 valores – quando o candidato demonstre que a função se enquadra nos seus projetos profissionais, realização e carreira manifestando, para o efeito, nível **elevado de lógica** de raciocínio;

Bom / 16 valores – quando o candidato demonstre que a função se enquadra nos seus projetos profissionais, realização e carreira manifestando, para o efeito, nível **bom de lógica** de raciocínio;

Suficiente / 12 valores – quando o candidato demonstre que a função se enquadra nos seus projetos profissionais, realização e carreira manifestando, para o efeito, nível **suficiente de lógica** de raciocínio;

Reduzido / 8 valores – quando o candidato demonstre que a função se enquadra nos seus projetos profissionais, realização e carreira manifestando, para o efeito, nível **reduzido de lógica** de raciocínio;

Insuficiente / 4 valores – quando o candidato demonstre que a função se enquadra nos seus projetos profissionais, realização e carreira manifestando, para o efeito, um nível **insuficiente de lógica** de raciocínio;

Qualidade da Experiência Profissional:

Elevado / 20 valores – quando o candidato manifeste **elevada riqueza** de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais muito elevados, permitindo prognosticar muito boa adequação ao posto de trabalho;

Bom / 16 valores – quando o candidato manifeste uma **boa riqueza** de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar boa capacidade de adequação ao posto de trabalho;

Suficiente / 12 valores – quando o candidato manifeste **suficiente experiência** em atividades para o exercício das funções, conjugada com razoáveis conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar adequação ao posto de trabalho bastante satisfatória;

Reduzido / 8 valores – quando o candidato manifeste uma **reduzida experiência** em atividades para o exercício das funções, conjugada com razoáveis conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar reduzida adequação ao posto de trabalho;



Insuficiente / 4 valores – quando o candidato manifeste uma **insuficiente experiência** em atividades para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar uma deficiente adequação ao posto de trabalho.

Valoração: a Entrevista será avaliada pelo Júri, através dos níveis classificativos seguintes:

Qualitativo	Quantitativo
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

Candidatos excluídos: As candidaturas excluídas serão publicitadas através de notificação nos termos previstos na al. a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Publicitação dos resultados dos métodos de seleção: A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção, é efetuada através de na al. a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no portal da Internet da Polícia Judiciária Militar.

Tendo em consideração o disposto no número 1 do artigo 100º do Código do Procedimento Administrativo e no artigo 30º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, o Júri do presente procedimento deliberou que as audiências dos interessados e intervenientes neste concurso, sempre que a elas houver lugar, devem revestir a forma escrita e respeitar o prazo de 10 dias úteis.

Todas as deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri nela presentes.

O Presidente



[Handwritten signature]

O Vogal Efetivo

João António Pacheco de Fátima

O Vogal Suplente

Francisco Eduardo Gomes Espírito Santo