



Procedimento concursal para

Assistente Operacional

Sumário: Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes.

1 — Nos termos dos n.os 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho do Diretor-Diretor-Geral da Polícia Judiciária Militar, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, o procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional da Polícia Judiciária Militar (PJM), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional — INA, que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

4 — Legislação aplicável — O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

5 — Local de trabalho — Polícia Judiciária Militar, Rua Gonçalves Zarco n.º 13 Edifício de Apoio ao EMGFA 1400-192 Lisboa.

6 — Caracterização do posto de trabalho — O posto de trabalho a ocupar caracteriza -se pelo exercício de funções na carreira e categoria de assistente operacional, tal como

descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, e de acordo com as atividades inerentes ao exercício de funções de motorista e manutenção do parque automóvel, de acordo designadamente com o seguinte perfil de competências:

- a) Condução de veículos automóveis;
- b) Manutenção de veículos a preventivas sistemáticas, com baixa complexidade (pequena duração);
- c) Inspeções, reabastecimento, lubrificações, limpeza, cuidado e limpeza de ferramentas, equipamentos, pneus, baterias e acessórios;
- d) Verificar e corrigir níveis de óleo do motor; óleo travões; óleo da direção; água refrigeração; limpa pára-brisas, entre outros;
- e) Verificar/Substituir: Escovas limpa-vidros; tensão das correias; pressão dos pneumáticos; baterias (limpeza, verificar carga e fixação); luzes.
- f) Executar tarefas preventivas ou corretivas de complexidade média, que exigem conhecimento técnico especializado para sua execução.
- g) Proceder à mudar óleo e filtros, do sistema de travagem (óleo, pastilhas, calços, e tc.), dos pneumáticos e dos componentes dos sistemas de alimentação e refrigeração.

7 — Posicionamento remuneratório — 4.^a posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de € 635,07 (base remuneratória na Administração Pública).

8 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Os candidatos devem reunir os requisitos gerais e especiais, até ao último dia do prazo da candidatura.

8.1 Requisitos gerais:

- a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:
 - i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - ii) 18 anos de idade completos;
 - iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
 - iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

b) Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

8.2 Requisitos especiais:

Se detentor de carta de condução de categoria B.

8.3 – Requisitos preferenciais:

Será valorizada a experiência e formação profissional, devidamente comprovadas, na área de atividade do posto de trabalho a ocupar, no universo da Defesa Nacional.

9 — Para efeitos do disposto na alínea k) do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — Prazo de candidatura — 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

10.2 — Forma — As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no <https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/pc/Documents/formulario-candidatura-pjm%20%281%29.pdf>

e formalizadas através da entrega, nas instalações da Polícia Judiciária Militar, ou enviadas pelo correio, para a morada identificada no n.º 5 do presente Aviso, em carta registada com Aviso de receção, acompanhadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- i) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;
- ii) Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;

iii) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;

iv) Fotocópia da carta de condução;

v) Declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

10.3 — Nos termos do disposto no artigo 20.º da Portaria n.º 125 -A/2009, serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos previstos no ponto 8 e não cumpram o previsto no ponto 10, relativo ao prazo e forma da candidatura, todos do presente Aviso.

10.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 — Métodos de seleção:

Os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, e Entrevista Profissional de Seleção.

11.1 - Avaliação curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)]/4$$

em que:

HA = Habilitação Acadêmica - onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.

EP = Experiência Profissional - considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

AD = Avaliação de Desempenho - Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

11.2 - A entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz, a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.3 - A entrevista profissional de seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciadas durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros: conhecimento do conteúdo funcional, capacidade de expressão e comunicação, conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer, motivação demonstrada em relação ao desempenho do cargo a prover.

Terá uma duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo ao resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12 - A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula,

$$CF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

13 — Os métodos de seleção têm carácter eliminatório de “per si” sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

14 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

15 — A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

16 — Composição do Júri:

Presidente: Marco António Alves da Silva Ermidas, Chefe de Divisão.

Vogais efetivos: José Pacheco de Matos, responsável pelo Parque de Viaturas da PJM e Artur Tavares de Matos, Assistente Operacional - motorista.

Vogais suplentes: Francisco Eduardo Gomes do Espírito Santo, Apoio Técnico e Rui Fernando Freitas Ferreira, Recursos Humanos.

16.1 — O presidente de júri será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vogais efetivos.

16.2 — Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um

dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas na página eletrónica da Polícia Judiciária Militar.

17 — Exclusão e notificação dos candidatos — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18— A audiência dos interessados far-se-á também aos candidatos excluídos do procedimento na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção.

19— A publicação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível nas instalações da Polícia Judiciária Militar e disponibilizada na sua página eletrónica.

20— Os candidatos aprovados em cada método são convocados, para a realização do método seguinte, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21 — A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

22 — Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019.

23 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril.

24 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor-Geral da Polícia Judiciária Militar, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica da Polícia Judiciária Militar sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão

profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

26 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, o presente aviso é publicitado no Diário da República, 2.ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Polícia Judiciária Militar e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2.ª série.

23 de outubro de 2019. — O Diretor-Geral, Paulo Manuel José Isabel.