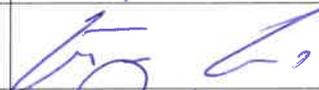




Procedimento concursal comum de trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido para a ocupação de um posto de trabalho correspondente à carreira/categoria de Técnico superior previsto no mapa de pessoal da Polícia Judiciária Militar para a Unidade de Apoio Técnico e Administração, Gabinete Jurídico (UATA).

Ata n.º 1

Aos 17 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, 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 técnico superior do mapa de pessoal da Polícia Judiciária Militar, com a presença dos seguintes membros:

| | | |
|----------------|---|--|
| Presidente | Capitão-de-fragata, João Carmo |  |
| Vogal Efetivo | Técnico Superior, Gustavo José da Cunha Gomes |  |
| Vogal Efetivo | Tenente-Coronel, Paulo Jorge Ferreira Lopes |  |
| Vogal Suplente | Técnica Superior, Ana Teresa Antas Beaumont | |

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Diretor-Geral datado de 19 de dezembro de 2023.

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 ao posto 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 técnicos superiores, 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, sem 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:



Ables
@
com

- (1) I - Conhecimentos Gerais
- (2) Constituição da República Portuguesa
- (3) Organização do Estado e da Administração Pública;
- (4) Orgânica do Ministério da Defesa Nacional;
- (5) Orgânica da Polícia Judiciária Militar, sua natureza, missão e atribuições;
- (6) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- (7) II - Conhecimentos Específicos
- (8) Código do Procedimento Administrativo;
- (9) Código dos Contratos Públicos;
- (10) Código Penal;
- (11) Código de Justiça Militar;
- (12) Código do Processo Penal;
- (13) Lei de Organização e Investigação Criminal;
- (14) III- Legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos, cuja consulta é permitida sem quaisquer anotações:
 - (15) Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro;
 - (16) Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro;
 - (17) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
 - (18) Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro;
 - (19) Lei Orgânica da Polícia Judiciária Militar, aprovada pela Lei n.º 9/2012, de 18 de janeiro;
 - (20) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
 - (21) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- a. 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 técnicos superiores 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:



V. Poles
@
cm

- (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;



Handwritten signature and initials in blue ink.

- (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:
- Menos de dois anos: **10 valores**;
 - Entre dois e quatro anos: **12 valores**;
 - Entre quatro e seis anos: **14 valores**;
 - Entre seis e oito anos: **16 valores**;
 - Entre oito e dez anos: **18 valores**;
 - 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



Ribos
@

W

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.



Ables
E
WJ

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.



Handwritten signature in blue ink

- (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 completarem 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.

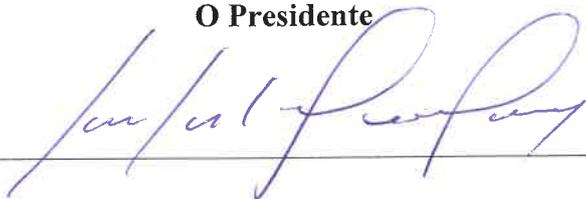
9. Notificação/Formalização de candidaturas/outros
 - a. Para efeitos de notificação dos candidatos, considera-se o seguinte endereço de correio eletrónico: pjm.geral@defesa.pt
 - b. A candidatura deverá ser formalizada por correio eletrónico para o email pjm.geral@defesa.pt mediante o envio de um requerimento 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

