



Procedimento concursal comum para celebração de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado com vista a ocupar dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Ref.^a A - Licenciatura em Psicologia; Ref.^a B - Licenciatura) conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN).

ATA N.º 1

Ao dia vinte e quatro do mês de fevereiro de 2023, e em cumprimento do Despacho do Exmo. Senhor Diretor-Geral na exarado na Informação n.º 49/DSGFA-RRH, de 12 de janeiro de 2023, reuniram pelas 10:00 horas, nesta Direção-Geral, os membros efetivos do júri, constituído para o procedimento concursal comum destinado à celebração de relação jurídica por tempo indeterminado para o preenchimento dos dois postos de trabalho referidos em título. A composição do júri consta da Informação acima identificada, conforme a seguir se elenca:

- Presidente – Luís Ascensão Correia Galego, Diretor de Serviços de Gestão Financeira e Apoio;
- 1.º Vogal Efetivo – Cátia Andreia Camelo da Cruz Moura, Chefe de Divisão dos Deveres Militares, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efetivo – Ana Carla Pereira da Silva Tinoco, Chefe de Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares;
- 1.º Vogal Suplente – Vítor Manuel Esteves Ascensão, Técnico Superior
- 2.º Vogal Suplente – Carlos Magno Filipe de Oliveira, Técnico Superior.

O júri aprovou a seguinte agenda de trabalhos:

1. Elaboração do aviso de abertura do presente procedimento concursal;
2. Definição dos métodos de seleção a utilizar;
3. Fixação do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa e os critérios de apreciação e ponderação de cada método de seleção.



1. ELABORAÇÃO DO AVISO DE ABERTURA

Foi elaborado e aprovado, por unanimidade, o texto do aviso de abertura que constitui o Anexo A, à presente ata, dela fazendo parte integrante, onde se encontra definido o conteúdo funcional e a caracterização dos dois postos de trabalho a ocupar por via do recrutamento.

2. DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

Nos termos da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou que no presente procedimento concursal comum será adotado apenas um método de seleção obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular) e um método de seleção facultativo (entrevista de avaliação de competências). Nesse seguimento e nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugados com as alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção adotados são os seguintes:

2.1 Para os candidatos, que cumulativamente, sejam titulares da categoria de Técnico Superior e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é aberto, realizarão os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por AC, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método, aplicando-se-lhes, neste caso, o método obrigatório previsto no ponto seguinte para os restantes candidatos (prova de conhecimentos).

2.2 Os candidatos que não estejam integrados na carreira/categoria dos postos de trabalho para cuja ocupação se destina o presente procedimento, e os que estejam integrados na carreira/categoria dos postos de trabalho para cuja ocupação se destina o presente procedimento, mas se encontrem a

executar as atribuições, competências ou atividades diferentes, realizarão os seguintes métodos de seleção:

- Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos a realizar tem natureza teórica, reveste a forma escrita, permite a consulta de legislação e incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A prova de conhecimentos é de realização individual e será efetuada em suporte de papel, com a duração de 90 minutos. Em termos de estrutura, será constituída por duas partes, sendo a primeira composta por questões de resposta múltipla, e a segunda parte composta por duas perguntas teóricas diretamente relacionadas com a área e exigência das funções relativas aos postos de trabalho a recrutar. A PC será de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A legislação e bibliografia técnica específica para cada uma das referências a concurso e necessária à preparação da prova de conhecimentos são as constantes do ponto 11.3. do Aviso de Abertura em Anexo A.
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL, PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

3.1 Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 4 do artigo 17.º e com o n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, até à centésima, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- Para os candidatos avaliados com base na AC e na EAC:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- Para os candidatos avaliados com base na PC e na EAC:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EAC)$$

CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- 3.2** No que respeita aos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção, o júri deliberou o seguinte:

Avaliação Curricular (AC)

$$AC = 0,2 \times HA + 0,2 \times EPG + 0,4 \times EPE + 0,2 \times FP$$

Habilitações Académicas (HA); Experiência Profissional Geral (EPG);
Experiência Profissional Específica (EPE); Formação Profissional (FP)

- 3.2..1 As Habilitações Académicas (HA)** são valoradas da seguinte forma:

- ✓ Doutoramento — 20 valores
- ✓ Mestrado — 18 valores;
- ✓ Licenciatura — 16 valores.

- 3.2..2 A Experiência Profissional Geral (EPG)** pondera o desempenho efetivo de funções, está subdividida em Experiência Profissional na Carreira (EPC) e Experiência Profissional na Função Pública (EFP) e é valorada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPG = 0,5 \times EPC + 0,5 \times EFP$$

Experiência Profissional Geral (EPG); Experiência Profissional na Carreira (EPC) Técnica Superior ou equiparada; Experiência Profissional na Função Pública (EFP)

- A Experiência Profissional na Carreira (EPC) avalia o tempo efetivo de funções de Técnico Superior ou equiparado e a sua duração, traduzida em anos completos, é pontuada da seguinte forma:
 - ✓ 0 – 2 anos = 16 valores;
 - ✓ 3 – 4 anos = 18 valores;
 - ✓ 5 anos ou mais = 20 valores.
- A Experiência Profissional na Função Pública (EFP) é valorada pelos anos de serviço na função pública e calculada da seguinte forma:
 - ✓ Inferior a 10 anos = 16 valores;
 - ✓ 10 – 20 anos = 18 valores;



✓ Superior a 20 anos = 20 valores.

3.2..3 Experiência Profissional Específica (EPE) é avaliada pela experiência dos candidatos nas áreas técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. A fórmula de cálculo para a valoração deste item integra dois parâmetros (Experiência Profissional Relevante e Classificação de Serviço) e calcula-se de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPE = 0,75 \times EPR + 0,25 \times CS$$

Experiência Profissional Específica (EPE); Experiência Profissional Relevante (EPR);
Classificação de Serviço (CS)

- Considera-se como Experiência Profissional Relevante (EPR), a experiência em áreas técnicas com interesse direto para o desenvolvimento das atribuições relacionadas com o conteúdo funcional e a caracterização dos postos de trabalho postos a concurso, que será avaliada relativamente à duração do desempenho efetivo e comprovado de funções, como se segue:
 - ✓ 0 a 2 anos = 16 valores;
 - ✓ 3 – 4 anos = 18 valores;
 - ✓ 5 anos ou mais = 20 valores.
- A Classificação de Serviço (CS) é a que correspondente ao número de anos referidos no ponto anterior, e tendo como classificação os seguintes pontos:
 - ✓ Menção de Desempenho Adequado = 1 valor;
 - ✓ Menção de Desempenho Relevante = 2 valores;
 - ✓ Menção de Desempenho Excelente = 3 valores.

Assim o cálculo para a Classificação de Serviço (CS) é dado tomando a classificação e ponderação dos anos, pelo valor de cálculo (VC) na seguinte fórmula:

$$V_C = (N_A + (2 \times N_R) + (3 \times N_E)) / 3$$

Nº de Anos com avaliação de Adequado = N_A; Nº de Anos com avaliação de Relevante = N_R; Nº de Anos com avaliação de Excelente = N_E



A valoração de CS é considerada pelo valor obtido (V_C) nos seguintes termos:

- ✓ V_C inferior a 3,5 anos \rightarrow CS = 15 valores;
- ✓ $V_C \geq 3,5$ e $< 4,5$ \rightarrow CS = 18 valores;
- ✓ $V_C \geq 4,5$ \rightarrow CS = 20 valores.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 12 valores.

3.2..4 A Formação Profissional (FP) pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, tendo em conta a duração das ações de formação frequentadas pelos candidatos, direta (formação específica) e indiretamente (formação genérica) relacionadas com a área funcional constante do aviso do procedimento concursal e desde que devidamente comprovadas. Pondera ainda a participação em congressos, seminários, colóquios, encontros, jornadas, palestras ou equiparados versando temas igualmente relacionados com a área funcional referida no aviso do procedimento concursal. Para efeitos de atribuição de pontuação, nos cursos com vários módulos, é considerada apenas a totalidade das horas dos referidos cursos. Só serão consideradas as ações com aproveitamento devidamente comprovado.

Considerar-se-á a formação específica e genérica, em função da área de atuação do cargo a prover e será pontuada até ao máximo de 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = AFE + AFG$$

AFE = Ações de Formação Específica; AFG = Ações de Formação Genérica

- As Ações de Formação Específica (AFE) são as que se relacionam diretamente com a área de atividade do cargo a prover. Não podendo exceder doze (12) valores, cada uma delas é pontuada de acordo com o seguinte critério:

(Handwritten signature)

Duração das ações de formação	Valor a atribuir a cada ação
Colóquios, seminários, conferências	1 Valor cada
Formação até 30 horas	2 Valores cada
Formação até 60 horas	3 Valores cada
Formação até 90 horas	4 Valores cada
Formação com duração superior a 90 horas	5 Valores cada

- As Ações de Formação Genérica (AFG) são as que não estão diretamente relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, mas se revestem, contudo, de interesse para a função a desempenhar. Não podendo exceder oito (8) valores, cada uma delas é pontuada de acordo com o seguinte critério:

Duração das ações de formação	Valor a atribuir a cada ação
Colóquios, seminários, conferências	0,5 Valor cada
Formação até 30 horas	1 Valor cada
Formação até 60 horas	2 Valores cada
Formação até 90 horas	3 Valores cada
Formação com duração superior a 90 horas	4 Valores cada

Prova de Conhecimentos (PC)

$$PC = (0,40 \times CNG) + (0,60 \times CNE)$$

CNG = Conteúdos de natureza genérica; CNE = Conteúdos de natureza específica

- Os Conteúdos de Natureza Genérica (CNG) incidem no âmbito da Defesa Nacional, das Forças Armadas e da Administração Pública. As referências bibliográficas para estes conteúdos encontram-se na alínea a) do ponto 11.3. do Aviso de Abertura em Anexo A.
- Os Conteúdos de Natureza Específica (CNE) relacionam-se com as áreas técnicas e exigências da função. As referências bibliográficas para estes conteúdos, segmentadas para as duas referências a concurso,



encontram-se na alínea b) do ponto 11.3. do Aviso de Abertura em Anexo A.

- A PC será de caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método. Pretende obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração de até 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista 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. O júri determinou que, em sede de EAC, seriam avaliados os fatores a seguir identificados:

- Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC) – Avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- Planeamento e Organização (PO) – Avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- Iniciativa e Autonomia (IA) – Avalia a capacidade para atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) – Avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-o de forma disponível e diligente.
- Trabalho de equipa e cooperação (TEC) – Avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

- A classificação final da EAC resulta da média aritmética dos valores dos diferentes fatores avaliados. A avaliação destes itens será efetuada de acordo com a Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo E).

Nada mais havendo a tratar foi elaborada a presente Ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri presentes.

Lisboa, 24 de fevereiro de 2023

O Presidente do Júri



Luís Ascensão Correia Galego
Diretor de Serviços de Gestão Financeira e Apoio

O 1.º Vogal Efetivo



Cátia Moura
Chefe da Divisão dos Deveres Militares

O 2.º Vogal Efetivo



Ana Tinoco
Chefe da Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares

- Anexo A – Texto do Aviso de Abertura
Anexo B – Sistema de Classificação Final e ficha classificativa
Anexo C – Ficha de Avaliação Curricular
Anexo D – Ficha de Avaliação da Prova de Conhecimentos
Anexo E – Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

ly
[Handwritten signature]

ANEXO A
TEXTO DO AVISO DE ABERTURA

Defesa Nacional – Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional

Aviso n.º /2023

Procedimento concursal para o preenchimento de 2 postos de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN).

1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), doravante referenciada por LTFP, aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante referenciada por Portaria, torna-se público que, por despacho do Diretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional de 12 de janeiro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis, contados a partir do dia da publicação do presente aviso no Diário da República procedimento concursal comum, para preenchimento de dois postos de trabalho para a carreira /categoria de técnico superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2. O procedimento concursal destina-se a colmatar as necessidades do serviço conforme disposto no n.º 1 do artigo 30.º da LTFP.

3. A DGRDN declara não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo, e foi dado cumprimento ao artigo 34.º do regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, tendo a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), entidade gestora do regime de valorização profissional, informado não haver técnicos superiores com o perfil pretendido.

4. Caracterização dos postos de trabalho:

Ref.ª A - Funções consultivas de estudo, planeamento e avaliação com aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica; elaboração, de forma autónoma ou integrada em equipa, de projetos de investigação científica (cobrindo todos os domínios de um ciclo de investigação) nas áreas associadas ao serviço militar, com especial incidência na análise (situacional ou prospetiva) de comportamentos, atitudes, motivações e perspetivas de carreira; tratamento de informação para ser disponibilizada interna e externamente através de

plataformas digitais, no âmbito de processos de monitorização e intervenção em atividades de monitorização (análise técnica) das várias dimensões associadas ao recrutamento militar (divulgação, classificação e seleção).

Ref.^a B - Funções consultivas de estudo, planeamento e avaliação com aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica; realização de tarefas de carácter abrangente tendo presente uma política de transversalidade interna de assuntos, nomeadamente a gestão dos processos de Recenseamento Militar, de convocação do Dia da Defesa Nacional, dos transportes do Dia da Defesa Nacional e dos recursos alocados aos Centros de Divulgação da Defesa Nacional; gerir os recursos humanos alocados às Equipas de Divulgação do Dia da Defesa; assegurar a gestão da componente logística e alimentar dos Centros de Divulgação da Defesa Nacional afetos ao Dia da Defesa Nacional; assegurar o controlo e certificação de presenças ao Dia da Defesa Nacional e elaboração e acompanhamento da dotação orçamental atribuída anualmente às atividades relativas ao Dia da Defesa Nacional.

5. Local de trabalho: as funções serão exercidas nas instalações da DGRDN, na Avenida Ilha da Madeira, n.º 1, 1400-204 Lisboa.

6. Posição remuneratória: 2.^a posição remuneratória, nível 16, da 2.^a posição, tabela remuneratória única, € 1.320,15, ou a posição remuneratória detida na carreira de técnico superior.

7. Âmbito do recrutamento: Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida e que até ao termo do prazo de entrega das candidaturas reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

7.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

7.2. 18 anos de idade;

7.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

7.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

7.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.6. Habilitações literárias - Ref.^a A - Licenciatura em Psicologia; Ref.^a B - Licenciatura.

7.7. Requisitos preferenciais - Ref.^a A - Formação em sistemas integrados de apoio à decisão (*Business Intelligence*); Conhecimentos de bases de dados relacionais (nomeadamente SQL; MySQL); Experiência comprovada em análise estatística de dados (nomeadamente com recurso a SPSS e Python), gestão de



bases de dados e plataformas de *Business Intelligence* (Power BI); Ref.^a B-Formação e experiência comprovadas em gestão de equipas.

7.8. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, nos termos do previsto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria.

8. Formalização das candidaturas: A formalização das candidaturas é efetuada mediante o preenchimento do formulário de candidatura, disponível no sítio da DGRDN/MDN, em <http://dgrdn.gov.pt> devidamente preenchido, acompanhado dos seguintes documentos:

8.1. Currículo profissional detalhado, datado e assinado, dele devendo constar designadamente as habilitações académicas, as funções que exerce e as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, bem como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas, juntando para o efeito fotocópias dos certificados de ações de formação profissional.

8.2. Fotocópia do certificado das habilitações literárias exigidas no presente procedimento concursal.

8.3. Declaração emitida pelo serviço de origem, onde seja atestada a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, a carreira e categoria de que seja titular, a antiguidade, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas e respetiva duração, bem como a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado.

8.4. As duas últimas avaliações de desempenho obtidas.

8.5. Para os candidatos que sejam militares em regime de contrato (RC), a declaração referida no ponto 8.3. é substituída pela declaração emitida nos termos e para os efeitos do artigo 24.º do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar nos diversos regimes de contrato (RC) e de voluntariado (RV). A não entrega dos documentos referidos nos pontos 8 a 8.5. determina a não admissão ao procedimento concursal. A não entrega dos comprovativos da formação profissional tem como consequência a sua não valoração em sede de avaliação curricular. As candidaturas devem ser enviadas para a Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional do Ministério da Defesa Nacional, por correio eletrónico para dgrdn@defesa.pt.

9. Atenta a urgência do presente recrutamento, nos termos da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, e do artigo 17.º da Portaria, é adotado para o

presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

9.1. Os candidatos, que cumulativamente, sejam titulares da categoria de Técnico Superior e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de “per si”:

a) Avaliação Curricular (AC) - alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º, ambos da Portaria.

9.2. Os candidatos que não estejam integrados na carreira/categoria dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, e os que estejam integrados na carreira/categoria dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, mas se encontrem a executar as atribuições, competências ou atividades diferentes, realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de “per si”:

a) Prova de Conhecimentos (PC) - alínea a), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º, ambos da Portaria.

10. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por AC, podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método, aplicando-se-lhes, neste caso, o método obrigatório previsto para os restantes candidatos.

10.1. A PC, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A EAC, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

10.2. A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

10.3. A EAC, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

11. A prova de conhecimentos a realizar tem natureza teórica, reveste a forma escrita, permite a consulta de legislação e incide sobre conteúdos de natureza

genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual e efetuada em suporte de papel.

11.1. A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos, é constituída por duas partes, sendo a primeira composta por questões de resposta múltipla, e a segunda parte composta por duas perguntas teóricas diretamente relacionadas com a área e exigência das funções relativas aos postos de trabalho a recrutar.

11.2. A PC será de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

11.3. A legislação e bibliografia necessárias para a preparação e realização da prova de conhecimentos, são as seguintes:

a) Legislação comum para ambas as Referências A e B - Lei do Serviço Militar - Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de maio; Regulamento da Lei do Serviço Militar - Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de março; Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV) - Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro, alterados pelo Decreto-Lei n.º 118/2004, de 21 de maio, Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de setembro, e pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 01 de outubro; Regime de contrato especial para prestação de serviço militar - Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 130/2010 de 14 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro; Estatuto dos Militares das Forças Armadas - Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio; Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas - Lei Orgânica n.º 2/2021, de 9 de agosto; Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro; Orgânica da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional - Decreto Regulamentar n.º 8/2015, de 31 de julho e Portaria n.º 283/2015, de 15 de setembro; Lei da Defesa Nacional - Lei Orgânica n.º 1-B/2009, de 7 de julho, alterada e republicada pela Lei Orgânica n.º 5/2014, de 29 de agosto; Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação; “Plano de Ação para a Profissionalização” (2019) - Ministério da Defesa Nacional.

b) Bibliografia específica aconselhada - Ref.^a A - “Análise de dados para as ciências sociais” (2014), Pestana, M. e Gageiro, J., Ed Sílabo 6.^a Edição; “Análise Estatística com o SPSS Statistics” (2021), Maroco, J., ReportNumber 8.^a Edição; “Análise Multivariada de Dados Qualitativos” (2017), Carvalho, H., Ed. Sílabo 2.^a Edição; «Geração Milénio? Um retrato social e político» (2017); Lobo, M., Rowland, J., Rodrigues, E. e Ferreira, V., Ed ICS; “Shifting to All-Volunteer Armed Forces

in Europe: Why, How, With What Effects?" (2009). Boene, B., Fórum Sociológico, vol. 19; "Os Jovens em Portugal, Hoje" (2021), Estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos; Bibliografia específica aconselhada - Ref.ª B - "A administração pública: modernização, qualidade e inovação", Carapeto, Carlos e Fonseca, Fátima, Ed Sílabo; "Economia e Finanças Públicas – da Teoria à Prática"; Paulo Trigo Pereira, Editora Almedina.

12. Valoração dos métodos de seleção:

12.1. A prova de conhecimentos é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

12.2. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

12.3. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13. A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 pontos, resultará da seguinte fórmula:

13.1. Para os candidatos avaliados com base na PC e na EAC: $CF = 70\% PC + 30\% EAC$

13.2. Para os candidatos avaliados com base na AC e na EAC: $CF = 70\% AC + 30\% EAC$.

14. São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final.

15. Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16. A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da DGRDN e disponibilizada na respetiva página eletrónica em <http://dgrdn.gov.pt>.

17. Composição do júri para as duas referências (A e B), de acordo com o previsto no artigo 8.º da Portaria: Presidente: Luís Ascensão Correia Galego, Diretor de Serviços de Gestão Financeira e Apoio, Vogais efetivos: Cátia Andreia Camelo Cruz Moura, Chefe da Divisão dos Deveres Militares, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos; Ana Carla Pereira da Silva Tinoco, Chefe da

Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares, Vogais suplentes: Vitor Manuel Esteves de Ascensão, Técnico Superior e Carlos Magno Filipe de Oliveira, Técnico Superior.

18. Os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, no prazo de três dias úteis, contados da data da entrada do pedido.

19. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “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”.

20. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado no Diário da República, 2.ª série, por extrato e, em versão integral, na Bolsa de Emprego Público (<https://www.bep.gov.pt/>), e por extrato na página eletrónica da DGRDN <http://dgrdn.gov.pt>.

21. Em tudo o que não estiver previsto expressamente no presente aviso, o procedimento concursal rege-se pelas disposições constantes da LTFP, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da Constituição da República Portuguesa e do Código do Procedimento Administrativo.

22. Licitude do tratamento dos dados pessoais: Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2026/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte desta entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico, o recrutamento e a celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Data: ... de ... de 2023, Nome: Presidente, Luís Ascensão Correia Galego, Diretor de Serviços de Gestão Financeira e Apoio.

[Handwritten signature]

ANEXO B

SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL E FICHA CLASSIFICATIVA

1. A Classificação final (CF) é obtida através dos valores da Prova de Conhecimentos (PC) ou da Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1 No caso de a avaliação ser efetuada através da Prova de conhecimentos (PC), a classificação final (CF) é obtida pela fórmula:

$$CF = (0,60 \times PC) + (0,40 \times EAC)$$

1.2 No caso da Classificação Final (CF) ser calculada com os valores obtidos na Avaliação Curricular, temos:

$$CF = (0,60 \times AC) + (0,40 \times EAC)$$

NOME: _____

Item	Valores
PC	<input type="text"/>
AC	<input type="text"/>
EAC	<input type="text"/>

$$CF = (0,60 \times \underline{\quad, \quad}) + (0,40 \times \underline{\quad, \quad})$$

(usar o valor de PC ou de AC para o 1º parâmetro da fórmula)

CF = valores

Classificação Final

ANEXO C

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Para os candidatos que preenchem os requisitos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

1. A Avaliação Curricular (**AC**) depende do contributo dos parâmetros identificados como as Habilitações Literárias (HL), Experiência Profissional Geral (EPG) e Específica (EPE) e ainda a Formação Profissional (FP).

$$AC = 0,2 \times HA + 0,2 \times EPG + 0,4 \times EPE + 0,2 \times FP$$

2. De seguida são fornecidos os elementos necessários para o preenchimento dos valores a atribuir a cada parâmetro avaliado.

NOME: _____

2.1 Os valores para a Habilitação Literária (HA) são os seguintes:

- ✓ Licenciatura – 16 valores
- ✓ Mestrado – 18 valores
- ✓ Doutoramento – 20 valores

Habilitações Literárias

HA <input type="text"/> Valores

2.2 Os elementos referentes à Experiência Profissional Geral (EPG), subdividem-se em dois parâmetros: Experiência Profissional na Carreira (EPC) e na Experiência Profissional na Função Pública (EFP). O valor de EPG é dado por:

$$EPG = 0,5 \times EPC + 0,5 \times EFP$$



- A Experiência Profissional na Carreira (EPC), pontua-se pelos anos efetivos da função (Técnico Superior ou equiparado) da seguinte forma:

- ✓ 0 – 2 anos = 16 valores;
- ✓ 3 – 4 anos = 18 valores;
- ✓ 5 anos ou mais = 20 valores.

EPC ____ Valores

- A Experiência Profissional na Função Pública (EFP), pontua-se pelos anos efetivos da função Pública da seguinte forma:

- ✓ Inferior a 10 anos = 16 valores;
- ✓ 10 – 20 anos = 18 valores;
- ✓ Superior a 20 anos = 20 valores.

EFP ____ Valores

$$EPG = 0,5 \times EPC + 0,5 \times EFP$$

EPG ____ Valores

Experiência Profissional Geral

- 2.3** A avaliação da Experiência Profissional Específica (EPE) é composta pela Experiência Profissional Relevante (EPR) e pela respetiva Classificação de Serviço (CS). Assim, para o cálculo da EPE temos:

$$EPE = 0,75 \times EPR \times 0,25 \times CS$$

- Para a Experiência Profissional Relevante (EPR) devem ser contabilizados os anos de serviço com funções relacionadas com o conteúdo funcional dos postos de trabalho a concurso, e valorados da seguinte forma:

- ✓ 0 – 2 anos = 16 valores;
- ✓ 3 – 4 anos = 18 valores;
- ✓ 5 anos ou mais = 20 valores.

EPR ____ Valores

- A Classificação de Serviço relativa aos anos, considerados no número anterior, toma em consideração a ponderação obtida nos

respetivos anos. Essa classificação tem o valor de 1, 2 ou 3, respetivamente para Menção de Desempenho Adequado, Relevante ou Excelente. O valor de classificação (Vc) obtido por ponderação de anos e correspondente classificação é dado por:

$$V_C = (N_A + (2 \times N_R) + (3 \times N_E)) / 3$$

Nº de Anos com avaliação de Adequado = N_A; Nº de Anos com avaliação de Relevante = N_R; Nº de Anos com avaliação de Excelente = N_E

A valoração correspondente é de:

- ✓ VC inferior a 1,5 anos → CS = 18 valores;
- ✓ VC ≥ 1,5 e < 2,5 → CS = 19 valores;
- ✓ VC ≥ 2,5 → CS = 20 valores.

Assim:

$V_C = (N_A + (2 \times N_R) + (3 \times N_E)) / 3$		
N _A	2xN _R	3xN _E
$V_C =$		

CS ____ Valores

$$EPE = 0,75 \times EPR \times 0,25 \times CS$$

EPE ____ Valores

Experiência Profissional Específica

2.4 A avaliação da Formação Profissional (FP) é composta pelas Ações de Formação Específica (AFE) e pelas Ações de Formação Genéricas (AFG). Assim, o valor da Formação Profissional (FP) é dado por:

$$FP = (AFE + AFG)$$

- As Ações de Formação Específica (AFE) estão diretamente relacionadas diretamente com a área de atividade do cargo a prover e são valoradas de acordo com a seguinte tabela:

Duração das ações de formação	Valor a atribuir a cada ação
Colóquios, seminários, conferências	1 Valor cada
Formação até 30 horas	2 Valores cada
Formação até 60 horas	3 Valores cada
Formação até 90 horas	4 Valores cada
Formação com duração superior a 90 horas	5 Valores cada

O valor final das AFE é obtido pela soma dos diferentes valores obtidos, não podendo ser superior a 12 valores.

AFE ____ Valores

- As Ações de Formação Genéricas (AFG) não estão diretamente relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, mas revestem, contudo, interesse para a função do cargo a prover e são valoradas de acordo com a seguinte tabela:

Duração das ações de formação	Valor a atribuir a cada ação
Colóquios, seminários, conferências	0,5 Valor cada
Formação até 30 horas	1 Valor cada
Formação até 60 horas	2 Valores cada
Formação até 90 horas	3 Valores cada
Formação com duração superior a 90 horas	4 Valores cada

O valor final das AFG é obtido pela soma dos diferentes valores obtidos, não podendo ser superior a 8 valores.

AFG ____ Valores

$$FP = (AFE + AFG)$$

FP ____ Valores

Formação Profissional

3. Obtém-se o valor para a Avaliação Curricular (AC), calculado por:

$$AC = 0,2 \times HA + 0,2 \times EPG + 0,4 \times EPE + 0,2 \times FP$$

Habilitações Académicas (HA), Experiência Profissional Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE) e Formação Profissional (FP).

AC ____ Valores

Avaliação Curricular

ANEXO D

FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos (**PC**) tem natureza teórica, reveste a forma escrita, permite a consulta de legislação e incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. É de realização individual, efetuada em suporte de papel e tem a duração de 90 minutos. Em termos de estrutura, é constituída por duas partes, sendo a primeira composta por questões de resposta múltipla, e a segunda parte composta por duas perguntas teóricas diretamente relacionadas com a área e exigência das funções relativas aos postos de trabalho a recrutar. A avaliação da prova de conhecimentos será avaliada de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = (0,40 \times CNG) + (0,60 \times CNE)$$

CNG = Conteúdos de natureza genérica; CNE = Conteúdos de natureza específica

NOME: _____

Item	Valores
CNG	_____
CNE	_____

$$PC = (0,40 \times \text{____,____}) + (0,60 \times \text{____,____})$$

PC = _____ valores

Prova de Conhecimentos

ANEXO E

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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, pontuando de 4 a 20 valores, cada um dos cinco fatores a seguir identificados:

- ✓ Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC);
- ✓ Planeamento e Organização (PO)
- ✓ Iniciativa e Autonomia (IA);
- ✓ Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS);
- ✓ Trabalho de equipa e cooperação (TEC).

O significado para a pontuação, aos diferentes fatores observados, está expresso na seguinte ficha de avaliação:

NOME: _____

Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)

Este parâmetro considerará a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico, sendo avaliado de acordo com a seguinte escala:

Elevado = 20

Bom = 16

Suficiente = 12

Reduzido = 8

Insuficiente = 4

AISC ____ Valores

Planeamento e Organização (PO)

Este parâmetro considerará, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Será avaliado de acordo com a seguinte escala:

Elevado = 20

Bom = 16

Suficiente = 12

Reduzido = 8

Insuficiente = 4

PO ____ Valores

Iniciativa e Autonomia (IA)

Este parâmetro considerará a capacidade para atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Será avaliado de acordo com a seguinte escala:

Elevado = 20

Bom = 16

Suficiente = 12

Reduzido = 8

Insuficiente = 4

IA ____ Valores



Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)

Este parâmetro considerará a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-o de forma disponível e diligente.

Elevado = 20

Bom = 16

Suficiente = 12

Reduzido = 8

Insuficiente = 4

RCS ____ Valores

Trabalho de equipa e cooperação (TEC)

Este parâmetro considerará a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Será avaliado de acordo com a seguinte escala:

Elevado = 20

Bom = 16

Suficiente = 12

Reduzido = 8

Insuficiente = 4

TEC ____ Valores

$$EAC = (AISC + PO + IA + RCS + TEC) / 5$$

EAC = ____ Valores

Entrevista de Avaliação de Competências