

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A
DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de técnico superior para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, cuja abertura foi autorizada por despacho de vinte e sete de agosto de dois mil e vinte e quatro, do Ex.º Senhor Subdiretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional, Major-General Jorge Côrte-Real Andrade (em regime de suplência), estando presentes o Presidente do júri, Luís de Ascensão Correia Galego, Diretor de Serviços de Gestão Financeira e Apoio, a 1.ª Vogal efetiva, Ana Paula Almeida de Pina, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e a 2.ª Vogal efetiva, Maria Helena Alves Grilo, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, para cumprimento da seguinte ordem de trabalhos:

- I. Definição de critérios gerais e consequente fixação dos métodos de seleção. -----
- II. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; -----
- III. Análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal, a publicar integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), e por extrato no Diário da República. -----

I

1.1. Quanto ao ponto um, por despacho do Ex.º Senhor Subdiretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional, Major-General Jorge Côrte-Real Andrade, de vinte e sete de agosto de dois mil e vinte e quatro, e de acordo com o previsto no artigo 34.º conjugado com a na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.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 redação atual, e com o mapa de pessoal da DGRDN para 2024, os candidatos devem ser titulares de licenciatura ou nível superior, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

1.2. Foi ainda determinado o conteúdo funcional dos postos de trabalho a concurso, para a execução de atividades inerentes à carreira e categoria de técnico superior, designadamente: -----

- a. Elaborar e gerir o mapa de pessoal e assegurar a sua monitorização; -----
- b. Apoiar na aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e assegurar a recolha e o tratamento de dados necessários ao seu adequado controlo e monitorização; -----
- c. Apoiar na preparação do orçamento anual de recursos humanos; -----
- d. Gestão dos processos de recrutamento e seleção de recursos humanos necessários à DGRDN. -----

1.4. Será utilizado como primeiro método de seleção, a prova escrita de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no nº 1 ou nº 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e como segundo método de seleção, a entrevista de avaliação de competências. -----

II

2.1. Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção: -----

a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular (AC) – 70 %; -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30 %. -----

2.1.1. Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar o domínio da língua portuguesa, a capacidade de análise crítica e a posse dos conhecimentos académicos e profissionais necessários ao exercício das funções a concurso. A prova de conhecimentos, com a duração máxima de 90 minutos, será de natureza teórica, revestindo a forma escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual com possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função. --

A referida prova consiste em 20 questões de escolha múltipla, sendo atribuída a cada resposta correta a pontuação de 1 valor. -----

Para efeitos de aplicação deste método de seleção (PC), o júri decidiu definir como legislação de apoio aquela que consta do Anexo I à presente ata. -----

2.1.2. Avaliação curricular (AC): A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada face às tarefas descritas no ponto 1.2 da presente ata, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

Na AC são considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, os seguintes parâmetros: -----

Habilitação académica de base (HAB); -----

Formação profissional (FP); -----

Experiência profissional (EP); -----

Avaliação de desempenho (AD). -----

A classificação final da avaliação curricular é calculada por aplicação da seguinte fórmula: -----

$AC = 0,20 \cdot HAB + 0,20 \cdot FP + 0,50 \cdot EP + 0,10 \cdot AD$ -----

Sendo: -----

HAB = Habilitação académica: neste parâmetro é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes. -----

Para o efeito, definiu o júri a seguinte escala: -----

Licenciatura - 16 valores -----

Mestrado - 18 valores -----

Doutoramento - 20 valores -----

No caso de o candidato ser detentor de vários títulos académicos, é considerado aquele que corresponder à atribuição da pontuação mais elevada. -----

FP = Formação profissional: são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação relevantes realizados nos últimos 10 anos. -----

Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala: -----

Sem formação: 0 valores; -----

Até 30 horas de formação: 10 valores; -----

De 31 a 60 horas de formação: 14 valores; -----

De 61 a 100 horas de formação: 16 valores; -----

Superior a 100 horas de formação: 20 valores; -----

Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade do posto de trabalho colocado a concurso, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado. -----

No caso de formação relacionada com as funções dos postos de trabalho, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração, são unicamente consideradas 7 horas de formação. -----

Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário: -----

1 dia: 7 horas; -----

1 semana: 35 horas; -----

1 mês: 140 horas; -----

EP = Experiência Profissional: neste parâmetro é ponderada a experiência profissional, com incidência na execução de atividades relevantes para o posto de trabalho em causa, bem como o grau de complexidade das mesmas, sendo estabelecida a seguinte escala: -----

Até 5 anos - 14 (catorze) valores -----

Superior a 5 e até 7 anos - 16 (dezasseis) valores -----

Superior a 8 anos e até 10 anos - 18 (dezoito) valores -----

Superior a 10 anos - 20 (vinte) valores -----

AD = Avaliação de Desempenho: pondera-se a avaliação de desempenho obtida nos três últimos períodos avaliativos no exercício de funções na administração pública.

A avaliação do desempenho é quantificada até às centésimas e efetuada nos seguintes termos:

Por cada avaliação com menção de Excelente - 20 valores

Por cada avaliação com menção de Relevante - 16 valores

Por cada avaliação com menção de Adequado - 14 valores

Por cada avaliação com menção de Inadequado - 0 valor.....

Sendo o resultado deste parâmetro obtido através da aplicação da seguinte fórmula:

Somatório dos valores das menções de cada período / 3

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos.

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou a todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores.

Para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC), o júri decidiu elaborar um modelo de ficha de avaliação que consta do Anexo II à presente ata.

2.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As entrevistas serão escalonadas de modo a terem uma duração de 30 minutos, aproximadamente.

Na EAC são avaliadas as seguintes competências:

a) **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

b) **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. -----
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. -----
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. -----
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

c) **Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. -----
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. -----
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. -----
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----

Aos comportamentos demonstrados será atribuído 1 valor, sendo atribuído 0 valor quando os comportamentos não sejam demonstrados. A classificação da competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos previstos para a mesma, que correspondem à seguinte grelha de classificação das competências: -----

4 comportamentos presentes: Nível Elevado que corresponde a 20 valores; -----

3 comportamentos presentes: Nível Bom que corresponde a 16 valores; -----

2 comportamentos presentes: Nível Suficiente que corresponde a 12 valores; -----

1 comportamentos presentes: Nível Reduzido que corresponde a 8 valores; -----

0 comportamentos presentes: Nível Insuficiente que corresponde a 4 valores. -----

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências é obtida através da média aritmética simples do valor das competências, e expressa até às centésimas. -----

Tendo como base as competências anteriormente definidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista de Avaliação de Competências e cujo modelo se consta do Anexo III à presente ata. -----

2.2 Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas. -----

2.3 Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

2.4 A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = PC \text{ ou } AC (70\%) + EAC (30\%)$, sendo: -----

CF - Classificação final; -----

PC- Prova Escrita de Conhecimentos; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

EAC - Entrevista de avaliação de competências. -----

2.4.1. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

III

3.1. Relativamente ao ponto três da ordem de trabalhos, o júri procedeu à análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal a publicar integralmente na Bolsa de Emprego público (BEP), Anexo IV à presente ata e por extrato no Diário da República, Anexo V à presente ata. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Juntam-se os seguintes anexos, que fazem parte integrante da presente ata: -----

Anexo I - Legislação de apoio à realização da Prova Escrita de Conhecimentos. -----


Anexo II - Modelo da Ficha Individual de Avaliação Curricular. -----

Anexo III - Modelo da Ficha Individual de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Anexo IV - Minuta do aviso (integral) de abertura do procedimento concursal comum a publicar na BEP. -----

Anexo V - Minuta do aviso (extrato) de abertura do procedimento concursal comum a publicar em DR. -----

O Presidente,



(Luís de Ascensão Correia Galego)

A 1.º Vogal efetiva,



(Ana Paula Almeida de Pina)

A 2.ª Vogal efetiva,



(Maria Helena Alves Grilo)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A
DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO I À ATA N.º 1

PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS - LEGISLAÇÃO

LEGISLAÇÃO RECOMENDADA PARA AS QUESTÕES DE ENQUADRAMENTO GERAL:

- Missão, atribuições e tipo de organização interna da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 8/2015, de 31 de julho;
- Estrutura nuclear dos serviços e competências das respetivas unidades orgânicas da DGRDN, fixada pela Portaria n.º 283/2015, de 15 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (do artigo 1.º a 175º);
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, diploma que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.

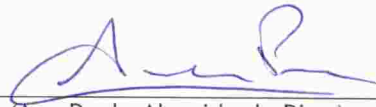
Todos os diplomas acima referidos devem ser considerados na sua redação atual

O Presidente,



(Luís de Ascensão Correia Galego)

A 1.º Vogal efetiva,



(Ana Paula Almeida de Pina)

A 2.ª Vogal efetiva,



(Maria Helena Alves Grilo)

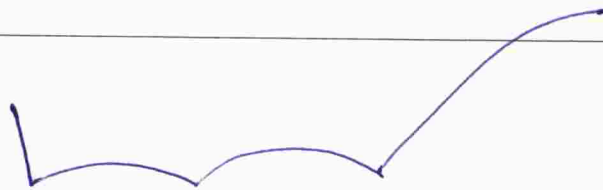
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A
DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO II À ATA N.º 1
FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Avaliação Curricular (AC)		
Procedimento concursal -		
Nome do candidato:		
	Valores previstos	Valor atribuído
Habilitação académica de base (HAB)		
Licenciatura	16	
Mestrado	18	
Doutoramento	20	
	Subtotal	0
Formação Profissional (FP)		
Sem formação	0	
Até 30 horas de formação	10	
De 31 a 60 horas de formação	14	
De 61 a 100 horas de formação	16	
Superior a 100 horas de formação	20	
	Subtotal	0
Experiência Profissional (EP)		
Até 5 anos	14	
Superior a 5 e até 7 anos	16	
Superior a 8 anos e até 10 anos	18	
Superior a 10 anos	20	
	Subtotal	0
Avaliação do Desempenho (AD)		
Excelente	20	
Relevante	16	
Adequado	14	
Inadequado	0	
Aplicação do disposto no ponto 2.1.1 da Ata 1 (No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores)		
	Subtotal	0
	Total	0

Observações:

O Presidente,



(Luís de Ascensão Correia Galego)

A 1.º Vogal efetiva,



(Ana Paula Almeida de Pina)

A 2.ª Vogal efetiva,



(Maria Helena Alves Grilo)

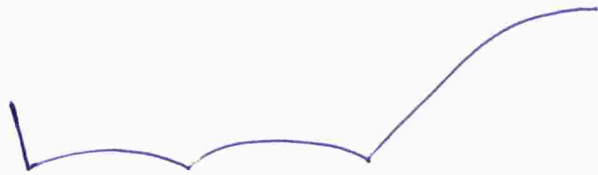
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO
 NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A
 DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**ANEXO III À ATA N.º 1
 FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)			
Procedimento concursal -			
Nome do candidato:			
Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1 valor)	Não demonstra (0 valor)
Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.			
Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.			
Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.			
Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias			
Subtotal		0,00	
Avaliação da competência			
Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1 valor)	Não demonstra (0 valor)
Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.			
Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.			
Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.			
Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.			
Subtotal		0,00	
Avaliação da competência			
Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los	Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1 valor)	Não demonstra (0 valor)
Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.			
Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.			
Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.			
Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.			
Subtotal		0,00	
Avaliação da competência			
Total		0,00	

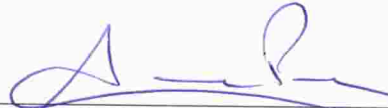
Observações:

O Presidente,



(Luís de Ascensão Correia Galego)

A 1.º Vogal efetiva,



(Ana Paula Almeida de Pina)

A 2.ª Vogal efetiva,



(Maria Helena Alves Grito)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A
DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

ANEXO IV À ATA N.º 1

MINUTA DE AVISO INTEGRAL A PUBLICAR NA BEP

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

1 - Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho de vinte e sete de agosto de dois mil e vinte e quatro, do Ex.mo Senhor Subdiretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional, Major-General Jorge Côrte-Real Andrade (em regime de suplência), se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - Consultas Prévias:

2.1. Para efeitos do estipulado no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento internas na DGRDN, tendo-se confirmado ainda a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC), através de consulta prévia à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

2.2. Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do Regime da Valorização Profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, solicitou-se à DGAEP, nos termos da redação atual da alínea i) do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, a verificação da existência de trabalhadores em valorização profissional aptos a suprir a necessidade identificada, tendo sido emitida a declaração prevista no n.º 5 do artigo 34.º do referido Regime, referindo a inexistência de trabalhadores com o perfil pretendido.

3 - **Legislação Aplicável** - O presente procedimento concursal comum regula-se pelas disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo Código do Procedimento Administrativo (adiante designado CPA), aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação, e pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria).

4 - **Número de postos de trabalho** - O procedimento concursal visa o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior.

5 - **Local de Trabalho** - Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), sita Av. Ilha da Madeira, 1, 1400-204 Lisboa.

6 - **Caracterização do posto de trabalho** - Execução de atividades inerentes à carreira e categoria de técnico superior, designadamente:

- a. - Elaborar e gerir o mapa de pessoal e assegurar a sua monitorização;
- b. - Apoiar na aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e assegurar a recolha e o tratamento de dados necessários ao seu adequado controlo e monitorização;
- c. - Apoiar na preparação do orçamento anual de recursos humanos;

d. - Gestão dos processos de recrutamento e seleção de recursos humanos necessários à DGRDN.

7 - Posicionamento remuneratório de referência - No presente procedimento concursal, a posição remuneratória máxima de referência é a 1.^a, a que corresponde o nível remuneratório 16 e o valor base mensal de 1 385,99€, da carreira e categoria de técnico superior.

8 - Requisitos de Admissão - Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam, até ao último dia do prazo de candidatura, os seguintes requisitos de admissão (nos termos dos n.ºs 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a não reunião dos requisitos abaixo indicados determina a exclusão do candidato).

8.1. Requisitos gerais - Ser detentor, cumulativamente, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2. O recrutamento é restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

8.3. De acordo com a alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 - Habilitações académicas exigidas - De acordo com o previsto no artigo 34.º conjugado com a na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, e com o mapa de pessoal da DGRDN para 2024, os candidatos devem ser titulares de habilitação literária ao nível de licenciatura ou superior, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 - Formalização das candidaturas:

10.1. A candidatura deve ser formalizada através do preenchimento do formulário de candidatura, preenchido de forma legível e devidamente assinado, disponível na página eletrónica da DGRDN, em <https://dgrdn.gov.pt/concursos/a-decorrer/recursos-humanos.html>, na área de Recursos Humanos, devendo os candidatos identificar no referido formulário o número da oferta de emprego publicado na Bolsa de Emprego Público a que se candidata.

10.2. O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Curriculum Vitae detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado pelo(a) candidato(a);
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- c) Fotocópia legível dos certificados das ações de formação profissional relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, com indicação da sua duração;
- d) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, atualizada (com data posterior à do presente aviso), que comprove a carreira e categoria em que se encontra integrado, a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, posição e nível remuneratórios, bem como a avaliação de desempenho (menção qualitativa e quantitativa obtida) relativa aos três últimos períodos avaliativos, ou sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação nesse(s) período(s);
- e) Declaração emitida e autenticada pelo serviço onde o(a) candidato(a) exerce funções ou de origem (com data posterior à do presente aviso), com a descrição do conteúdo funcional, em que constem as atividades que se encontra a desenvolver e o grau de complexidade das mesmas.

10.3. O prazo para a apresentação da candidatura é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10.4. A candidatura deve ser remetida por correio eletrónico para o seguinte endereço: dgrdn.recrutamento@defesa.pt, devendo o candidato assegurar que a comunicação de correio eletrónico não excede, sob pena de não admissão da candidatura, o limite máximo de 10 MB por mensagem.

10.5. Nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

10.6. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como a apresentação de documentos comprovativos de factos referidos no currículo que possam relevar para apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

10.7. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, conforme estipulado no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

11 - Notificação dos candidatos admitidos e excluídos - Nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos são notificados, nos dois dias úteis seguintes à conclusão da apreciação das candidaturas, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os candidatos admitidos notificados da decisão de admissão no mesmo prazo, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico.

12 - Métodos de Seleção - Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

12.1. Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados, como métodos de seleção, a prova de conhecimentos (PC) ou a avaliação curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do referido artigo 36.º da LTFP, e a entrevista de avaliação de competências (EAC), com as seguintes ponderações:

- a) PC (70%) + EAC (30%) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;
- b) AC (70%) + EAC (30%) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

12.2. Os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por avaliação curricular (AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método de seleção obrigatório e pela aplicação, em substituição, da prova de conhecimentos (PC).

12.3. Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar o domínio da língua portuguesa, a capacidade de análise crítica e a posse dos conhecimentos académicos e profissionais necessários ao exercício das funções a concurso.

12.3.1. A prova de conhecimentos, com a duração máxima de 90 minutos, será de natureza teórica, revestindo a forma escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual com possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas a que se reporta a legislação mencionada no ponto seguinte. A referida prova consiste em 20 questões de escolha múltipla, sendo atribuída a cada resposta correta a pontuação de 1 valor.

12.3.2. A prova de conhecimentos incidirá sobre a seguinte legislação (todos os diplomas referidos devem ser considerados na sua redação atual):

Legislação recomendada:

- Missão, atribuições e tipo de organização interna da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 8/2015, de 31 de julho;
- Estrutura nuclear dos serviços e competências das respetivas unidades orgânicas da DGRDN, fixada pela Portaria n.º 283/2015, de 15 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (do artigo 1.º a 175º);

- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, diploma que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.

12.4. Avaliação Curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos face às tarefas descritas no ponto 6 deste Aviso, designadamente:

- a) Habilitação académica;
- b) Formação profissional, relevando a relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação de desempenho relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

12.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

12.6. Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de médias simples ou ponderada e expressa até às centésimas.

12.7. Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

12.8. Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada na página eletrónica da DGRDN na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

13 - Classificação Final - A classificação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = PC \text{ ou } AC (70\%) + EAC (30\%)$, sendo:

CF - Classificação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

13.1. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria.

13.2. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supracitado.

13.3. A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada aos candidatos, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico.

13.4. Após homologação, a lista unitária de ordenação final é notificada a todos os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico.

14 - Publicitação:

14.1. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da DGRDN e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://dgrdn.gov.pt/concursos/a-decorrer/recursos-humanos.html>.

14.2. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da DGRDN e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://dgrdn.gov.pt/concursos/a-decorrer/recursos-humanos.html>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

15 - Composição do júri:

Presidente: Luís de Ascensão Correia Galego, Diretor de Serviços de Gestão Financeira e Apoio

1.ª Vogal efetiva: Ana Paula Almeida de Pina, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, que substitui o presidente de júri nas suas faltas ou impedimentos.

2.ª Vogal efetiva: Maria Helena Alves Grilo, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

1.ª Vogal suplente: Joana Viana Ferreira Sousa Machado, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

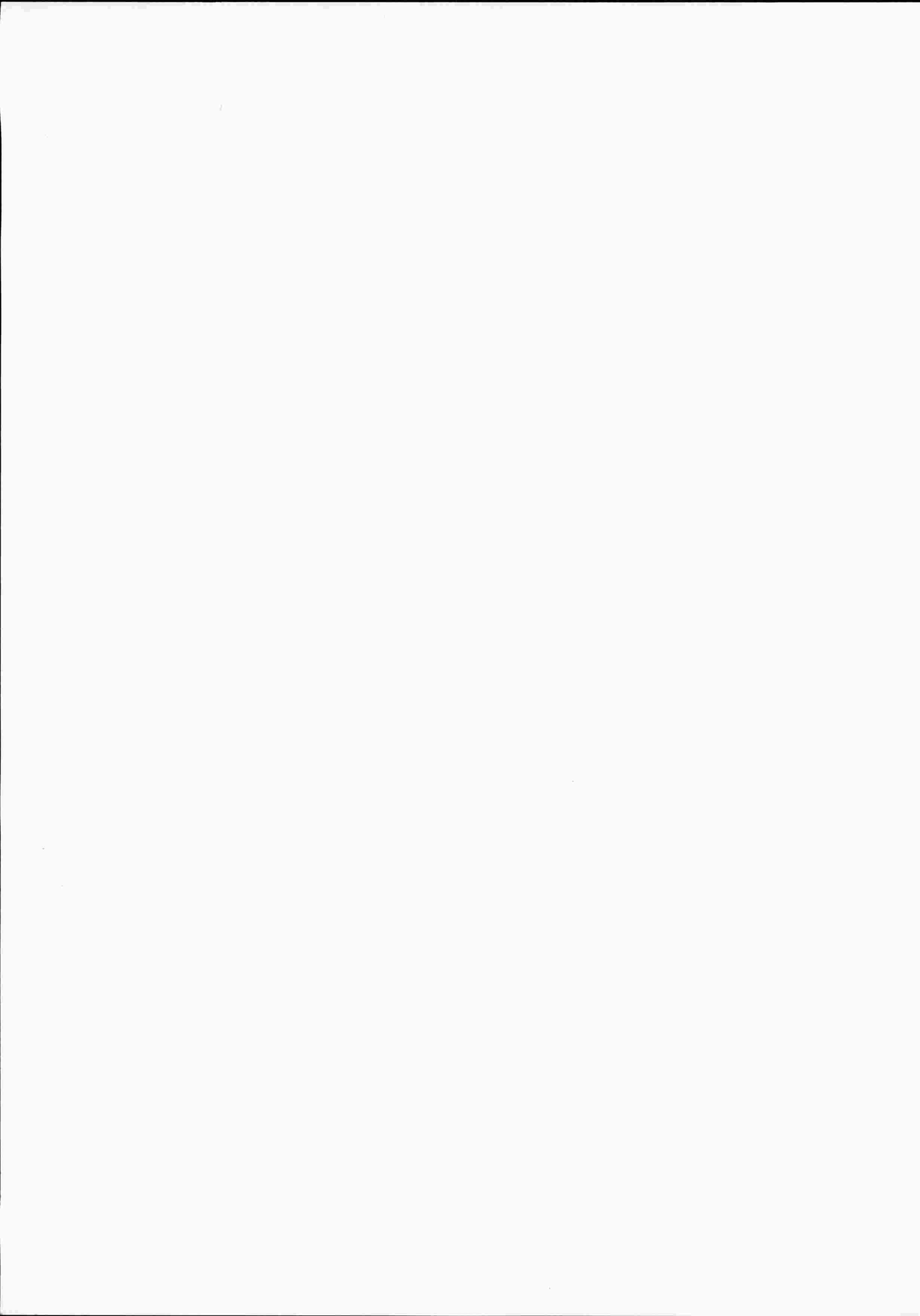
2.ª Vogal suplente: Rute Alexandra Antunes Pereira de Oliveira Camilo, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos..

16 - Na eventualidade de a lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

17 - 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 discriminação”*.

18 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, e na página eletrónica da DGRDN.

19 - Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua atual redação, e o Regulamento Geral da Proteção de Dados).



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A
DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

ANEXO V À ATA N.º 1

MINUTA DE AVISO (EXTRATO) A PUBLICAR EM DIÁRIO DA REPÚBLICA

1 - Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho de vinte e sete de agosto de dois mil e vinte e quatro, do Ex.mo Senhor Subdiretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional, Major-General Jorge Côrte-Real Andrade (em regime de suplência), se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de publicitação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral de Recursos da Defesa (DGRDN), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

2 - Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído.

3 - Número de postos de trabalho a ocupar: o procedimento concursal visa o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior.

4 - Caracterização dos postos de trabalho: exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, designadamente:

- a. Elaborar e gerir o mapa de pessoal e assegurar a sua monitorização;
- b. Apoiar na aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e assegurar a recolha e o tratamento de dados necessários ao seu adequado controlo e monitorização;
- c. Apoiar na preparação do orçamento anual de recursos humanos;
- d. Gestão dos processos de recrutamento e seleção de recursos humanos necessários à DGRDN.

5 - Nível habilitacional: De acordo com o previsto no artigo 34.º conjugado com a na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, e com o mapa de pessoal da DGRDN para 2024, os candidatos devem ser titulares de habilitação literária ao nível de licenciatura ou superior, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6 - Local de Trabalho: Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), sita Av. Ilha da Madeira, 1, 1400-204 Lisboa.



7 - Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente procedimento concursal é publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), em www.bep.gov.pt, e na página eletrónica da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, em <https://dgrdn.gov.pt/concursos/a-decorrer/recursos-humanos.html>, disponível para consulta a partir da data da publicitação na BEP.