Ata n.º 01

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (SOLICITADORIA)

Aos doze dias do mês de junho de 2023, na Sede dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR), reuniu o Júri do procedimento concursal para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto no mapa de pessoal de 2023, da carreira/categoria de técnico superior (solicitadoria - área CNAEF 380), para exercício de funções na Secção de Contabilidade e Orçamento, da Repartição Administrativa e Financeira, com o objetivo de definir os critérios de avaliação dos métodos de seleção a utilizar e elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal, o qual se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante (anexo I).----------

O júri é constituído por: ----------

- Presidente: Major David Morais, chefe da Repartição Administrativa e Financeira dos SSGNR; ----------
- 1º Vogal Efetivo: Alferes Liliana Filipa Ginete Sobreira, chefe da Secção de Contabilidade e Orçamento dos SSGNR, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos; ----------

- 2º Vogal Efetivo: Alferes Hugo Miguel Leandro Branquinho, Chefe da Secção de Recursos Humanos e beneficiários dos SSGNR; ----------

-1º Vogal suplente: Técnica Superior Andreia Filipa Bastos Teixeira, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR; ----------

- 2.º Vogal suplente: Técnico Superior Diogo Jorge Robalo Júdice da Costa, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR.----------

Estando presentes todos os membros efetivos, deu o Presidente início à reunião, no cumprimento da ordem de trabalhos.----------

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: ----------

1- **Definição dos métodos de seleção a utilizar;**----------
2- **Sistema de classificação final;** ----------
3- **Elaboração do aviso de abertura do concurso**. ----------

1 – Métodos de seleção----------

De acordo com o nº 1 e n.º 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o Júri deliberou utilizar como método de seleção

obrigatório a prova de Conhecimentos (PC), e como método de seleção complementar, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).----------

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o júri deliberou aplicar o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC), exceto quando afastado por escrito por esses candidatos, caso em que lhe serão aplicáveis os métodos referidos no parágrafo anterior.----------

1.1. Valoração e critérios dos métodos de seleção ----------

1.1.1. Prova de conhecimentos (Ponderação de 70%) ----------

a) Classificação e ponderação----------

A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 70% na avaliação final----------

b) Estrutura da Prova ----------

A prova de conhecimentos comportará uma única fase, com caráter eliminatório, obedecendo às seguintes regras (anexo II):----------

- Prova escrita, com consulta da legislação (não anotada e em suporte de papel), não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, e terá a duração de 2 horas e 30 minutos. Será constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla, com 5 opções, sendo que: ----------
  - ✓ Cada resposta certa é valorada com 1,000 valores;----------
  - ✓ Cada resposta errada desconta 0,250 valores;----------
  - ✓ Cada pergunta não respondida não é valorada. ----------

c) Programa e Bibliografia: o júri elaborou o programa da prova de conhecimentos, identificando os temas a abordar, e organizou a bibliografia e legislação relevante que considera necessária para a sua preparação, e que consta em anexo à presente ata (anexo III).----------

1.1.2. Avaliação Curricular (AC) (Ponderação de 70%) ----------

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas ao nível de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções. --------

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: AC= (HAP+EP+AD+FR) /4

Sendo: ----------

a) **Habilitação Académica e Profissional (HAP)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. A habilitação exigida é ao nível da licenciatura (pré Bolonha) ou mestrado (pós Bolonha); portanto, serão excluídos os candidatos que não sejam detentores desta habilitação. A classificação relativa a este item será atribuída do modo expresso na escala seguinte: ----------

- Habilitação de grau académico superior a licenciatura (pré Bolonha): 20 valores ----------
- Habilitação de grau académico de licenciatura ou mestrado integrado: 16 valores ----------

b) **Experiência Profissional**, considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades desempenhadas, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Sem experiência	0 valores
<= 2 anos	10 valores
>2 e < = 6 anos	14 valores
>6 e <= 9 anos	16 valores
>9 e <=12 anos	18 valores
>12 anos	20 valores

c) **Avaliação de Desempenho (AD)**

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/inadequado	0 valores
Sem Avaliação de Desempenho	10 valores
Desempenho bom/adequado	12 valores
Desempenho muito bom/relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

d) **Formação profissional (FP)**

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas nos últimos cinco anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, assim ponderadas:

Sem formação relevante	0 valores
<=50 horas	10 valores
>50 e <= 99 horas	12 valores
>99 e <= 199 horas	14 valores
>199 e <= 299 horas	16 valores
>299 e <= 399 horas	18 valores
> 399 horas	20 valores

1.1.3. Entrevista Avaliação de Competências (EAC) (Ponderação de 30%)

Visa avaliar obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. ----------

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas essenciais para o desempenho da função;

Para o efeito, será elaborado um 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;

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas seguintes competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas:

a) Orientação para resultados que avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;

b) Iniciativa e autonomia que avalia a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

c) Responsabilidade e compromisso com o serviço que avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

d) Otimização de recursos que avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho

de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;

e) Relacionamento interpessoal que avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

f) Conhecimentos especializados e experiência que avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

São excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

A ordenação final dos candidatos que completem os dois métodos de seleção resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 0,7*PC+EAC*0,3 \text{ ou } OF = 0,7*AC+EAC*0,3$$

Sendo: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

Em situações de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação final constantes do artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (Portaria). ----------

Caso aplicadas as preferências constantes do artigo 24º da Portaria subsista o empate, dar-se-á preferência ao candidato com maior antiguidade na relação jurídica de emprego público.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada nas instalações da sede, em lugar visível e público, disponibilizada na sua página eletrónica e publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, conforme o previsto no artigo 25º da Portaria. ----------

O Júri deliberou ainda aprovar o modelo da prova de conhecimentos e respetiva bibliografia, bem assim, das fichas individuais de avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências, que fazem parte integrante da presente ata (anexos II, III, IV, V), não disponíveis para consulta.----------

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

E não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo Júri. ----------

O PRESIDENTE

DAVID TRINTA MORAIS
MAJOR

VOGAL

LILIANA FILIPA GINETE SOBREIRA
ALFERES

VOGAL

HUGO MIGUEL LEANDRO BRANQUINHO
ALFERES

Anexo I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (SSGNR) PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (SOLICITADORIA)

Aviso

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua redação atual e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), torna -se público, que por despacho de 05 de junho de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso, por extrato, no Diário da República, procedimento concursal, restrito a candidatos possuidores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, com vista ao recrutamento, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para os Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR), de um Técnico Superior (Solicitadoria - área CNAEF 380).

1. Número de postos de trabalho, carreira e categoria: um (1) da carreira e categoria de Técnico Superior.

2. Nos termos do n.º 3 e n.º 5 da Portaria, foi consultada a DGAEP, como entidade gestora do recrutamento centralizado, que declarou " *Na sequência da submissão em **31 de maio de 2023**, do formulário "**Reservas de Recrutamento**", com o **ID 1729** e, para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cumpre informar que, não tendo sido ainda realizado qualquer procedimento concursal centralizado ao abrigo do referido diploma, não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado."*

3. Não existem, de igual modo, candidatos em reserva de recrutamento nos SSGNR, com perfil compatível, que possam preencher o posto de trabalho em apreço.

4. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de Valorização profissional (anterior regime de Requalificação), foi consultada a DGAEP, como entidade responsável, que declarou, em 5 de junho de 2023, a inexistência de candidatos conciliáveis com o presente recrutamento, naquela situação, conforme se transcreve: " *Relativamente ao pedido com o n.º **ID 3370**, submetido em **31-05-2023**, informa-se que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil adequado ao exercício das funções identificadas como necessárias."*

5. Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Pública (LTFP), na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

6. Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e pelo prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, quanto à reserva de recrutamento que dele resulte.

7. Local de trabalho: Rua Jardim do Tabaco, 13, 1149-039 Lisboa.

8. Âmbito do recrutamento: Não são 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

9. Caraterização do posto de trabalho: Realização de notificações de serviço oficial; Contactos telefónico com os beneficiários; Organização de processos (físico e individual); Controlo mensal de dívidas; Controlo de processos judiciais; Controlo de Planos de pagamentos; Análise de incongruências nos planos; Realização de liquidações e amortizações de empréstimos. Funções descritas no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana aprovado para 2023 e nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3.

10. Posicionamento Remuneratório: 2.ª posição remuneratória da carreira categoria de técnico superior, nível remuneratório 16, a que corresponde a remuneração mensal de € 1 333, 35; mantém o posicionamento remuneratório de origem o trabalhador posicionado em nível remuneratório superior.

11. Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao fim do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

11.1 - Requisitos gerais de admissão de acordo com o artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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.

11.2 - Requisito habilitacional: Licenciatura ou Mestrado Integrado em Direito ou Solicitadoria (área CNAEF 380).

11.3 – Requisito especial: inscrição ativa na OSAE-Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução

12. Prazo para a apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso, por extrato, no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

13. Forma, local e endereço: nos termos do n.º1 do artigo 13.º da Portaria , as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível no sítio internet destes Serviços Sociais, em www.ssgnr.pt, e enviadas para o endereço eletrónico raf.srhb@ssgnr.pt até às 23.59 horas do último dia do prazo referido na alínea anterior.

14. No formulário de candidatura devem constar os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal;

b) Identificação do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação civil, residência, telefone e endereço eletrónico);

c) Habilitações académicas e profissionais;

d) Identificação da relação jurídica previamente estabelecida, a carreira e categoria de que seja titular, a atividade que executa e o órgão ou serviço onde exerce funções;

e) Experiência profissional e funções exercidas;

f) Quando aplicável, a opção pelos métodos de seleção, nos termos do nº3 do artigo 36º da LTFP;

g) Declaração do candidato, em alíneas separadas, relativamente aos requisitos enunciados no ponto 11.1;

h) Declaração do candidato, da veracidade dos factos constantes da candidatura.

15. A apresentação de candidaturas deverá ser acompanhada, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do Certificado de Habilitações;

b) Fotocópia dos Certificados ou comprovativos de ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho objeto de candidatura;

c) Currículo detalhado e atualizado, datado e assinado;

d) Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para abertura das candidaturas), emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria, na carreira e no exercício de funções públicas, as funções desempenhadas, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto que ocupa e a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida;

e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal e a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida;

f) As menções, qualitativas e quantitativas, obtidas nas avaliações de desempenho dos últimos três anos.

16. Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;

b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

17. Quota de emprego: atendendo ao número de lugares do posto de trabalho, não foi fixada quota para pessoas com deficiência, aplicando-se o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

18. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação dos elementos comprovativos das suas declarações.

19. Métodos de seleção e critérios gerais:

19.1 - Exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização, se tenham por último encontrado a cumprir, ou a executar, a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) - ponderação de 70 %;

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) - ponderação de 30 %.

19.2 - Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) - ponderação de 70 %;

c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) - ponderação de 30 %.

20. Utilização faseada dos métodos de seleção: por razões de celeridade opta-se pela possibilidade de utilização dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria.

21. A classificação final dos candidatos será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) Candidatos previstos no ponto 19.1: CF= 70% AC + 30% EAC;

b) Restantes candidatos: CF = PEC 70% + 30% EAC, sendo que: CF = Classificação Final PEC = Prova Escrita de Conhecimentos AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

22. As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, serão publicitados no sítio da internet dos SSGNR, conforme o estabelecido no n. º5 do artigo 11.º da Portaria.

23. Motivos de exclusão: São motivos de exclusão do presente procedimento o incumprimento dos requisitos mencionados neste aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos, tais como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores no primeiro método de seleção aplicado, não sendo nesse caso aplicado o método seguinte.

24. Exclusão E notificação: Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

25. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.

26. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações dos SSGNR e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

27. Composição do júri:

Presidente do Júri – Major David Trinta Morais, chefe da Repartição Administrativa e Financeira;

1.º Vogal Efetivo – Alferes Liliana Filipa Ginete Sobreira, chefe da Secção de Contabilidade e Orçamento, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo – Alferes Hugo Miguel Leandro Branquinho, Chefe da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários.

1.º Vogal Suplente - Técnica Superior Andreia Filipa Bastos Teixeira, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários;

2.º Vogal Suplente - Técnico Superior Diogo Jorge Robalo Júdice da Costa, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários.

28. Os SSGNR informam que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento e conservação desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos

administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

29. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.".

30. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de abril, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), integralmente, a partir da data da publicação no Diário da República e na página eletrónica dos SSGNR.

12 de junho de 2023. - O Vice-Presidente dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana, Arménio Timóteo Pedroso

Anexo II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (SSGNR) PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (SOLICITADORIA)

Prova de Conhecimentos

Anexo III

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (SSGNR) PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (SOLICITADORIA)

Diplomas Legais

Legislação generalista:

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;

Decreto-Lei n.º 262/99, de 8 de julho, na sua atual redação – Estatuto dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e anexa Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ambas na atual redação;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e

Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contrato Públicos

(CCP);

Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação - Lei de Organização e Processo do

Tribunal de Contas;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual -

Código do Trabalho;

Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Legislação específica:

Lei do Orçamento de Estado para 2023 – Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro

Retificada pela Declaração de retificação n.º 1-A/2023, de 3 de janeiro

Retificada pela Declaração de Retificação n.º 20/2023, de 15 de fevereiro

Decreto-Lei de Execução Orçamental - Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro

Lei do Enquadramento Orçamental - aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro

– Primeira alteração à Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11/09 [*Lei n.º 2/2018, de 29 de janeiro*]

– Segunda alteração à Lei n.º 151/2015, de 11/09, Lei de Enquadramento Orçamental, recalendarizando a produção de efeitos da mesma e procedendo à sua republicação [*Lei n.º 37/2018, de 7 de agosto*]

– Terceira alteração à Lei n.º 151/2015, de 11/09, Lei de Enquadramento Orçamental, e primeira alteração à Lei n.º 2/2018, de 29/01 [*Lei n.º 41/2020, de 18 de agosto*]

– Portaria n.º 128/2017, de 5 de abril – Estabelece a estratégia de disseminação e implementação do SNC-AP

– Portaria n.º 218/2016, de 9 de agosto - Aprova o Regime Simplificado do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas.

– Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro – Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP)

– Primeira alteração – Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro

– Portaria n.º 220/2015, de 24 de julho - Aprova os modelos de demonstrações financeiras para as diferentes entidades que aplicam o SNC.

Nota: Retificada pela Declaração n.º 41-B/2015, de 21 de setembro.

– Portaria n.º 218/2015, de 23 de julho - Aprova o Código de Contas.

Nota: Retificada pela Declaração n.º 41-A/2015, de 21 de setembro.

– Decreto-Lei n.º 98/2015, de 2 de junho - Transpõe a Diretiva n.º 2013/34/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certas formas de empresas.

– Decreto-Lei n.º 158/2009, de 13 de julho - Aprova o Sistema de Normalização Contabilística.

Nota: Alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 98/2015, de 2 de junho. Este diploma sofreu, ainda, as seguintes alterações: retificado pela Declaração n.º 67-B/2009, de 11 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 83-C/2013, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 36-A/2011, de 9 de março, e pela Lei n.º 20/2010, de 23 de agosto.

Anexo IV

Ficha de Avaliação Curricular

Anexo V

Ficha para Entrevista Avaliação de Competências