

SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Ata n.º 01

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)

Aos 14 dias do mês de abril de 2025, na Sede dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSG NR), reuniu o Júri do procedimento concursal para ocupação de 2 (dois) posto de trabalho, previstos no mapa de pessoal de 2025, da carreira/categoria de técnico superior, para exercício de funções na Secção de Recursos Humanos e Beneficiários, da Repartição Administrativa e Financeira, com o objetivo de definir os critérios de avaliação dos métodos de seleção a aplicar 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, Vogal da Direção e Chefe da Repartição Administrativa e Financeira dos SSG NR; -----

- 1º Vogal Efetivo: Tenente Hugo Miguel Leandro Branquinho, Chefe da Secção de Contabilidade e Orçamento dos SSG NR; -----

- 2º Vogal Efetivo: Técnico Superior João José Cavaleiro de Almeida, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSG NR; -----

-1º Vogal suplente: Técnico Superior Diogo Jorge Robalo Júdice da Costa, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSG NR. -----

- 2.º Vogal suplente: Técnico Superior Mónica Patrícia do Nascimento Alves, da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSG NR. -----

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

Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º, 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. -----

O júri deliberou, ainda, a aplicação faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Handwritten signature and initials in blue ink.

1.1. Valoração e critérios dos métodos de seleção

1.1.1. Prova de conhecimentos (Ponderação de 60%)-----

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 60% na avaliação final -----

b) Estrutura da Prova -----

A prova de conhecimentos comportará uma única fase, com carácter 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 75 minutos. Será constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla, com 4 opções, sendo que:
 - ✓ Cada resposta certa é valorada com 1,000 valores; -----
 - ✓ Cada resposta errada desconta 0,250 valores; -----
 - ✓ Cada pergunta não respondida ou com indicação de mais do que uma resposta não é valorada, correspondendo à atribuição de 0 (zero) valores. -----

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 60%) -----

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: $AC = (HA * 0,20) + (FP * 0,20) + (EP * 0,5) + (AD * 0,10)$ -----

Sendo: -----

- **Habilitação Académica (HA)** 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 exposto na escala seguinte: -----

- Doutoramento em Direito, Recursos Humanos: 20 valores-----
- Mestrado em Direito, Recursos Humanos: 18 valores -----
- Licenciatura em Direito, Recursos Humanos: 16 valores -----

- **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

- **Experiência Profissional**, considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades desempenhadas, inerentes ao posto de trabalho, 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

• **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
Desempenho bom/adequado	12 valores
Desempenho muito bom/relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

16 valores
12

Em obediência ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima. -----

1.1.3. Entrevista Avaliação de Competências (EAC) (Ponderação de 40%) -----

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 os resultados que consiste em focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. -----

- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado. -----
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. -----

b) Gestão do conhecimento que consiste em adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes. -----
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui. -----
- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes. -----

c) Iniciativa, que consiste em agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. -----
- Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. -----
- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

d) Orientação para o serviço público, que consiste em atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. -----
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. -----
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. -----

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

- 20 Valores: Nível Elevado; -----
- 16 Valores: Nível Bom -----
- 12 Valores: Nível Suficiente; -----

Stancs
AS

• 8 Valores: Nível Reduzido; -----

• 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 compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o candidato 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 candidatos 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.-----

2 – Sistema de classificação final -----

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: -----

$OF = 0,6*PC+EAC*0,4$ ou $OF = 0,6*AC+EAC*0,4$ -----

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. -----

3 – Elaboração do aviso de abertura do concurso -----

Da definição dos itens de trabalho aprovados foi elaborado o respetivo aviso a publicar, para aviso de abertura do procedimento concursal, tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do mesmo (anexo I). -----

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**

1º VOGAL



**HUGO MIGUEL LEANDRO BRANQUINHO
TENENTE**

2º VOGAL

**JOÃO JOSÉ CAVALEIRO DE ALMEIDA
TÉCNICO SUPERIOR**