

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 SERVIÇO SOCIAL)

Aos 08 dias do mês de setembro de 2026, na Sede dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR), reuniu o Júri do procedimento concursal para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal de 2026, da carreira/categoria de técnico superior (área de Serviço Social), para exercício de funções no Gabinete de Apoio ao Beneficiário, da Repartição de Prestações Sociais, 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: Tenente-Coronel David Trinta Morais, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição Administrativa e Financeira dos SSGNR; -----

- 1º Vogal Efetivo: Major Joaquim José Monteiro Marques, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição de Prestações Sociais dos SSGNR, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos; -----

- 2º Vogal Efetivo: Major Joana Marlene Oliveira da Conceição, Chefe do Gabinete de Apoio ao Beneficiário dos SSGNR; -----

- 1º Vogal suplente: João José Cavaleiro de Almeida, técnico superior da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR; -----

- 2.º Vogal suplente: Teresa Isabel Montez de Oliveira, técnica superior do Gabinete de Apoio ao Beneficiário dos SSGNR. -----

Estando presentes todos os membros efetivos, o Presidente deu 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 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 60 minutos. Será constituída por 1 pergunta de desenvolvimento, valorada com 2,000 valores e 18 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 não é valorada. -----

- c) **Legislação 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:

a) 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 expresso na escala seguinte:

- Doutoramento em Serviço Social ou área semelhante: 20 valores.....
- Mestrado em Serviço Social ou área semelhante: 18 valores.....
- Licenciatura em Serviço Social ou área semelhante: 16 valores
- Licenciatura em outras áreas: 10

b) 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

c) 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

d) 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

20/06/2018
2
J. J. J.

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:-----

- 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;-----
- Análise crítica e resolução de problemas que avalia a capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; ----
- Iniciativa que avalia a capacidade de antecipar problemas, propor soluções e agir de forma autónoma para resolver situações ou melhorar processos no local de trabalho;

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
TENENTE-CORONEL

VOGAL

JOAQUIM JOSÉ MONTEIRO MARQUES
MAJOR

VOGAL

JOANA MARLENE OLIVEIRA DA CONCEIÇÃO
MAJOR

NO IMPEDIMENTO

JOÃO JOSÉ CAVALEIRO DE ALMEIDA
TÉCNICO SUPERIOR

d) Inteligência emocional que avalia a capacidade de reconhecer, compreender e gerir as próprias emoções e as dos outros, adaptando o comportamento e promovendo relacionamentos construtivos no local de trabalho.-----

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.-----

2
13
10 valores

Será aplicada a utilização faseada dos métodos de seleção, de acordo com o artigo 19.º da Portaria.-----

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 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. -----

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:-----

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

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 24.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (Portaria). -----

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

Anexo I

1. Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho do Vice-Presidente dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR) de 7 de setembro de 2026, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, previstos e não ocupados, da carreira ecategoria de Técnico Superior (área de Serviço Social), do mapa de pessoal dos SSGNR, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. Para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento internas nos SSGNR., pelo que o presente processo assume a forma de procedimento concursal comum, constituindo-se reserva no organismo para todos os candidatos aprovados e não contratados, válida pelo período de 18 meses.
3. Em cumprimento do artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi efetuado o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou os postos de trabalho em causa, tendo a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), declarado a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional que permita satisfazer as características dos postos de trabalho a preencher (ID 40570 de 7 de setembro de 2026).
4. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal comum será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, e disponibilizado no sítio da internet dos SSGNR o respetivo formulário eletrónico para apresentação de candidatura.
5. Em cumprimento do disposto na 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.
6. **Local de trabalho:** Rua Jardim do Tabaco, 13, 1149-039 Lisboa.
7. **Caraterização dos postos de trabalho a ocupar:** Para além das funções descritas no conteúdo funcional da carreira/categoria, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, cabe ao Técnico Superior, a desempenhar funções no Gabinete de Apoio ao Beneficiário dos SSGNR, designadamente: colaborar na melhoria do bem-estar geral dos Beneficiários e ajudá-los na satisfação das suas necessidades básicas e complexas, promovendo, de igual modo, a satisfação das

suas necessidades comunitárias; Entrevistar beneficiários ou as suas famílias para avaliar situações e problemas e determinar as respostas sociais para posterior encaminhamento; Mediante as necessidades, realizar visitas domiciliárias ao longo do território nacional (podendo, nestas situações pontuais, a hora de saída/chegada divergir do horário de referência); Oferecer apoio aos beneficiários mais vulneráveis atendendo, particularmente, à proteção das crianças, jovens e idosos vulneráveis no quadro familiar; Intervenção cuidada com órfãos; Encaminhar os beneficiários para promoção da sua qualidade de vida, quer através de respostas dos SSGNR, quer encaminhando-os para respostas da comunidade civil, nomeadamente nas áreas da literacia financeira, ajuda legal, alojamento, tratamento médico e outros; No âmbito do apoio a beneficiários, instrumentalmente intervir também em conflitos familiares, casos de abuso e negligência de crianças; Desenvolver programas de prevenção e intervenção ajustados às necessidades do beneficiário e sua família; Análise de processos de mutualidade e prestações pecuniárias; Avaliação da necessidade de cedência de ajudas técnicas.

Monet
2

8. Softskills e outras competências: Boa capacidade de organização e gestão de tempo, sociável e com espírito de equipa e entreaajuda; Boa capacidade de estabelecimento de relações assertivas e gestão de conflitos; Flexibilidade nas tarefas e no contacto com os pares, sentido de responsabilidade, assiduidade e pontualidade; Autonomia, dinamismo, iniciativa, proatividade e boa capacidade de escuta.
9. **Remuneração:** A posição remuneratória de referência é a 1ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, que corresponde ao nível remuneratório 16º da tabela remuneratória única (TRU), atualmente no montante pecuniário de 1 499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos) ou a remuneração equivalente à auferida no posto de trabalho de origem.
10. **Nível habitacional exigido:** Licenciatura, preferencialmente na área de Serviço Social (área CNAEF – trabalho social e orientação -762) . Não existe a possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.
11. **Requisitos de admissão:** Reunir os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em: a. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por 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.
12. O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.
13. Nos termos da 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 previstos no mapa de pessoal dos SSGNR idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

14. Formalização das candidaturas:

14.1. Prazo de candidatura: Deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da publicação da presente oferta, mediante preenchimento de formulário eletrónico, de utilização obrigatória, disponível através da página eletrónica dos SSGNR em www.ssgnr.pt.

14.2. Forma de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser enviadas para o endereço eletrónico recrutamento@ssgnr.pt até às 23.59 horas do último dia do prazo referido na alínea anterior.

15. Comprovação dos requisitos:

15.1. No momento da admissão: Nos termos da al. a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada perante o júri, sempre que seja determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, pelo que:

15.1.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que, encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, não afastem a aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, devem anexar à candidatura Declaração de Funções devidamente atualizada, emitida pelo Organismo de origem.

15.1.2. Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

15.1.3. Nos termos da al. b) do n.º 1 do art.º 14.º da Portaria, a comprovação dos restantes requisitos de admissão é efetuada na constituição do vínculo de emprego público, perante o empregador público.

15.2. 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, nos termos do n.º 3 do art.º 14.º da Portaria.

15.3. Nos termos do n.º 5 do art.º 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

15.4. As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos digitalizados:

- a) Curriculum Vitae, atualizado, datado e assinado, no qual conste, para além de outros elementos julgados necessários, a residência, telefone para eventual contacto, endereço eletrónico, as habilitações literárias, bem como as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, em particular aquela relacionada com o conteúdo

funcional do posto de trabalho, indicando as entidades promotoras, as datas de realização e a respetiva duração;

- b) Documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Para os candidatos que reúnam os requisitos e optem pelo método de seleção avaliação curricular deverão apresentar a declaração devidamente autenticada e atualizada à data do presente Aviso, emitida pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste inequivocamente:
 - i) A identificação da carreira e da categoria de que é titular;
 - ii) A modalidade de vínculo jurídico de emprego público previamente estabelecida;
 - iii) A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado/a, com indicação do respetivo valor;
 - iv) A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
 - v) A caracterização detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo/a trabalhador/a ou, estando o/a trabalhador/a em situação de valorização profissional, ao que por último ocupou;
 - vi) A avaliação de desempenho com referência aos valores quantitativos e qualitativos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, nos termos e para efeitos de aplicação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria;
 - vii) Comprovativos/certificados de cursos de pós-graduação e de especialização e de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, sendo estas últimas consideradas apenas as realizadas nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, mencionadas no curriculum vitae, sob pena de não serem consideradas na avaliação curricular.

15.5. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos referidos no presente aviso, determina a exclusão do candidato, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

16. Métodos de seleção:

16.1. Regra geral: Nos termos dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

16.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelo método referido na alínea a) do item 15.1.1, nos termos dos n.ºs 3 e 5 do mesmo artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

16.3. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final

obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e/ou opção do candidato: Candidatos a que se refere o item 16.1: $CF = 60 \% PC + 40 \% EAC$ Candidatos a que se refere o item 16.2: $CF = 60 \% AC + 40 \% EAC$ Em que: CF = Classificação Final PC = Prova de Conhecimentos AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

16.4. Prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos será aplicada aos/às candidatos/as que:

- a) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura.

15.4.1 A prova de conhecimentos: consiste numa prova para avaliação de conhecimentos teóricos, de realização individual, sob a forma escrita, em suporte de papel e com consulta. A PC é constituída por 18 questões de escolha múltipla, em que cada resposta certa tem uma pontuação de "1" valor, e uma pergunta de desenvolvimento, com resposta até ao máximo de 200 palavras, que terá uma pontuação de "2" valores. A cada resposta errada serão deduzidos "0,250" valores. A ausência de resposta será valorada com "0" valores. A prova terá uma duração de 60 minutos, e uma tolerância de 15 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os/as candidatos/as com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização, versando sobre temas no âmbito da Legislação e Bibliografia, referidas no Anexo II à Ata n.º 1. Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, para consulta. A classificação da PC terá uma ponderação de 60%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

15.5 Avaliação Curricular: A avaliação curricular será aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de trabalhadores colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir a atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado. A avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. A avaliação curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos relevantes para o posto de trabalho a ocupar, a fixar pelo júri, e sendo obrigatoriamente considerados os seguintes elementos:

- a) A habilitação académica;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho, caso aplicável, em que a/o candidata/o cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

15.6. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Como método de seleção facultativo uma vez que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato.

15.7. A EAC terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ANEXO IV à Ata n.º 1. Para cada candidato entrevistado será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, a qual traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise e 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 sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

- 16.** Haverá lugar à utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 19.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, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria.
- 17.** Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da Entrevista de Avaliação de Competências, por notificação, através das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EAC.
- 18.** Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
- 19.** O exercício do direito de participação dos interessados deverá ser feito através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível no sítio dos SSGNR em www.ssgnr.pt.

20. Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, a disponibilizar na página eletrónica dos SSGNR em www.ssgnr.pt.
21. Júri do procedimento concursal.
- 21.1. **Competências:** O Júri do procedimento tem as competências estabelecidas no artigo 9.º da Portaria. Das deliberações do Júri são lavradas atas, a facultar aos candidatos sempre que o solicitem.
- 21.2. **Composição:** Presidente: Tenente-coronel David Trinta Morais, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição Administrativa e Financeira; Vogais efetivos, Major Joaquim José Monteiro Marques, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição de Prestações Sociais dos SSGNR, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos; Major Joana Marlene Oliveira da Conceição, Chefe do Gabinete de Apoio ao Beneficiário dos SSGNR; Vogais Suplentes: João José Cavaleiro de Almeida, técnico superior da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR; Teresa Isabel Montez de Oliveira, técnica superior do Gabinete de Apoio ao Beneficiário dos SSGNR.
22. **Legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos:** Consta do Anexo III à ata n.º 1.
23. 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 do método, serão publicitados no sítio da Internet dos SSGNR em www.ssgnr.pt.
24. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível das instalações da sede dos SSGNR. e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Lisboa, 09 de setembro de 2026

Anexo II

Prova de Conhecimentos

(Não disponível para consulta)

Shoet

7
P

Anexo III**Bibliografia e Legislação**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação (Lei SIADAP);
- Estatuto dos SSGNR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/99, de 8 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2007, de 17 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 31/2010, de 9 de abril;
- Lei n.º 121/2019, de 25 de setembro (alterada pela Lei n.º 66/2023, de 7 de dezembro): Cria a Ordem dos Assistentes Sociais (OAS) e aprova o seu Estatuto, regulando o acesso e o exercício da profissão de assistente social em Portugal.
- Regulamento n.º 581/2026, de 19 de maio: Regulamento de Inscrição na Ordem dos Assistentes Sociais.
- Código Deontológico dos Assistentes Sociais: Normas éticas e deveres no exercício da profissão (integrado no âmbito do Estatuto da OAS).
- Lei n.º 36/2026, de 27 de julho, e Decreto-Lei n.º 166/2026, de 13 de agosto — Prestação Social Única;
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro: Lei de Bases da Segurança Social (alterada pela Lei n.º 83-A/2013 e Lei n.º 42/2016).
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho: Regulamenta a Rede Social (Conselhos Locais de Ação Social — CLAS e Comissões Sociais de Freguesia).
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio (e respetivas atualizações): Institui o Rendimento Social de Inserção (RSI) e fixa o regime do contrato de inserção.
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março: Regulamenta os Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS).
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro: Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (LPCJP) — alterada e republicada pela Lei n.º 23/2023.
- Lei n.º 141/2015, de 8 de setembro: Regime Geral do Processo Tutelar Cível (RGPTC) — regula a regulação do exercício das responsabilidades parentais, acolhimento, etc.
- Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto: Regime Jurídico do Acompanhamento de Maiores (substituiu o antigo regime da interdição/inabilitação no Código Civil).
- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro — Estatuto do Cuidador Informal;
- Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril — Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio;
- Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro: Cria a Prestação Social para a Inclusão (PSI).
- Decreto-Lei n.º 129/2017, de 9 de outubro: Programa de Apoio à Vida Independente (PAVI) e definição dos Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI).

-Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de junho: Cria a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI).

-Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro: Regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

-Lei n.º 62/2020, de 2 de novembro: Aplicação de medidas de apoio e acolhimento de emergência para vítimas de violência doméstica.

-Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, e Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto — Igualdade e não discriminação;

-Lei n.º 35/2023, de 21 de julho: Nova Lei da Saúde Mental (aprovou o novo regime jurídico da saúde mental e revogou a Lei n.º 36/98).

102215

2

Anexo IV

Avaliação Curricular			
AVALIAÇÃO FINAL:			Valoração
Identificação do Trabalhador			
Nome:			
Estabelecimento/serviço:	Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana		
Categoria:	Técnico Superior	Data da Avaliação Curricular	
Avaliador nomeado	Juri Procedimento Concursal - BEP OE		
Principais normativos de referência	Despacho do Exmo Vice-Presidente de		
1.A Habilitações académicas (HA)			
Grau	Valoração	X	Nota
Licenciatura noutras áreas	10		
Licenciatura em Serviço Social	15		
Mestrado em Serviço Social	18		
Doutoramento em Serviço Social	20		
1.B Formação Profissional (FP)			
Participação em ações formação área de serviço social			
Duração	Valoração	X	Nota
Sem formação relevante	0		
Inferior a 50 horas	10		
Entre 50 e 199 horas	14		
Superior a 199 até 299 horas	16		
Superior a 299 até 399 horas	18		
Superior a 399 horas	20		
2. Experiência profissional (EP) na área a concurso			
Funções e atividades (FA)			
Funções, cargos, atividades ou projetos	Valoração	X	Nota
Até 2 anos	10		
Superior a 2 até 6 anos	14		
Superior a 6 até 9 anos	16		
Superior a 9 até 12 anos	18		
Superior a 12 anos	20		
3. Avaliação de Desempenho (AD)			
Avaliação Qualitativa	Valoração	X	Nota
Desempenho Inadequado	0		
Desempenho Adequado/ ausência de avaliação	12		
Desempenho Relevante	16		
Desempenho Excelente	20		
Classificação Final			
Quantitativo			0,00
AC = (HA*0,20)+(FP*0,20)+(EP*0,5)+(AD*0,1)			

Ordenação Final = 60% * AC + 40% EAC

Identificação do Candidato:

Ficha de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências
 Lista de competências/ presença ou ausência de comportamentos em análise

Competência	Comportamentos	Escala de Avaliação	máximo 20 valores por competência
1 Orientação para os resultados: 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.	• 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.	• 20 Valores: Nível Elevado • 16 Valores: Nível Bom • 12 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Reduzido • 4 Valores: Nível Insuficiente.	20
2 Análise crítica e resolução de problemas Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	• Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.	• 20 Valores: Nível Elevado • 16 Valores: Nível Bom • 12 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Reduzido • 4 Valores: Nível Insuficiente.	
3 Iniciativa 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	• 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.	• 20 Valores: Nível Elevado • 16 Valores: Nível Bom • 12 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Reduzido • 4 Valores: Nível Insuficiente.	
4 Inteligência emocional Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.	• Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. • Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros. • Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.	• 20 Valores: Nível Elevado • 16 Valores: Nível Bom • 12 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Reduzido • 4 Valores: Nível Insuficiente.	
Resultado			

$$EAC = (1+2+3+4) / 4$$