

**SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**

Ata n.º 01

**ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO, CONFORME CARACTERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

Aos 06 dias do mês de maio de 2021, 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 2021, para o posto de auxiliar de serviços gerais, 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 José Augusto da Silva Borges, Vogal do Conselho de Direção dos SSGNR;
- 1º Vogal Efetivo: Major Cláudio Alexandre Sousa da Cruz, Vogal do Conselho de Direção dos SSGNR, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- 2º Vogal Efetivo: Sargento-Mor José Fernando Melo e Cunha, Diretor da Colónia de Férias da Costa de Caparica;
- 1º Vogal suplente: Sargento-Ajudante Isidro Granado Fernandes, Chefe da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR, em suplência;
- Vogal suplente: João José Cavaleiro de Almeida, técnico superior da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR.

Estando presentes todos os vogais, 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 n.º 1 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 Profissional de Seleção (EPS).

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 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 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%):** 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 e classificação de serviço/avaliação do desempenho obtida. -----

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

Sendo: -----

- a) HA – Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, não relacionadas com a atividade a desenvolver – 10 valores; -----
  - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, relacionadas com a atividade a desenvolver – 11 valores; -----
  - Ensino Secundário – 12 valores; -----
  - Frequência de Ensino Superior, não relacionada com a atividade a desenvolver – 13 valores; -----
  - Frequência de Ensino Superior, relacionada com a atividade a desenvolver – 14 valores; --
  - Bacharelato “pré Bolonha”/Licenciatura “pós-Bolonha”, não relacionadas com a atividade a desenvolver – 16 valores; -----

- Bacharelato “pré Bolonha”/Licenciatura “pós-Bolonha”, relacionadas com a atividade a desenvolver – 17 valores;-----
  - Licenciatura “pré Bolonha”/Mestrado “pós Bolonha” ou superior, não relacionadas com a atividade a desenvolver – 19 valores;-----
  - Licenciatura “pré Bolonha”/Mestrado “pós Bolonha” ou superior, relacionadas com a atividade a desenvolver – 20 valores;-----
- b) FP – Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----
- Sem ações de formação – 10 valores; -----
  - Cada hora de formação diretamente relacionadas com as funções – Acresce 0,05 valores aos 10 valores;-----
  - Mais de 200 horas de formação relacionada com as funções – 20 valores.-----
- c) EP – Experiência Profissional, considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:
- Sem experiência – Apenas é considerada a média aritmética dos três fatores de avaliação referidos anteriormente;-----
  - Cada dia de experiência profissional nas funções, fora da CFCC – Acresce 0,002 valores aos 10 valores;-----
  - Cada dia de experiência profissional nas funções, na CFCC – Acresce 0,005 valores aos 10 valores;-----
  - A valorização dos dias de experiência profissional não pode exceder os 10 valores, não se considerando os dias de experiência profissional que ultrapassem esta meta.-----
  - Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.-----
- d) AD – Avaliação de Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----
- Não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis – 10 valores;-----
  - Desempenho Adequado – 10 valores;-----
  - Desempenho Relevante – 15 valores;-----
  - Desempenho Excelente – 20 valores;-----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular) consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

A ficha que visa a avaliação curricular faz parte integrante da presente ata (**anexo IV**)-----

### 1.1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (Ponderação de 40%) -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

Cada entrevista profissional é realizada em simultâneo pelos 3 elementos do júri e avaliada de forma independente por cada um dos seus elementos, onde é elaborada uma ficha individual, em anexo à presente ata (**anexo v**), contendo um conjunto de competências a serem avaliadas; -----

Cada competência têm 6 níveis de avaliação, sendo o 0 o mais baixo e 5 o mais alto, sendo as competências alvo de avaliação, as seguintes: -----

- A. Capacidade de expressão e fluência verbal; -----
- B. Sentido crítico e inovador; -----
- C. Capacidade/estratégias de resolução de conflitos; -----
- D. Conhecimentos demonstrados nas funções a desempenhar; -----
- E. Motivação e interesse; -----
- F. Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; -----

Cada elemento do júri avalia o entrevistado consoante as funções a que se candidata, relativamente a estas competências, interagindo com o mesmo no sentido de poder avaliar as mesmas. -----

A avaliação de cada elemento do júri corresponde à média aritmética das 6 competências avaliadas convertendo a nota final de uma escala de 0 a 5 para uma escala de 0 a 20. -----

A avaliação final deste método de seleção corresponde à média aritmética das avaliações individuais de cada elemento do júri. -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção consideram-se excluídos do procedimento; -----

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: -----

$$OF = 0,6*PC+EPS*0,4 \text{ ou } OF = 0,6*AC+EPS*0,4$$

Sendo: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), será utilizado como único método de seleção a Avaliação Curricular (AC) nos termos do artigo 7º da Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, que vem a alterar a Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril, e nº6 do artigo 36º da LTFP. -----

Em situações de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação final constantes do artigo 27º da Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, que altera a Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril. -----

Caso aplicadas as preferências constantes do artigo 27º 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 28º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria nº12-A/2021 de 11 de janeiro. -----

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 profissional de seleção que fazem parte integrante da presente ata (**anexos II, III, IV, V**), não disponíveis para consulta, com exceção do anexo III.

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



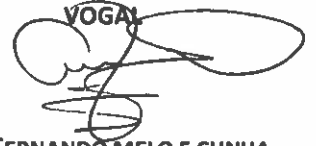
**JOSÉ AUGUSTO DA SILVA BORGES**  
**TENENTE-CORONEL**

VOGAL



**CLÁUDIO ALEXANDRE SOUSA DA**  
**CRUZ**  
**MAJOR**

VOGAL



**JOSÉ FERNANDO MELO E CUNHA**  
**SARGENTO-MOR**

Anexo III

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, CONFORME CARATERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**



**Bibliografia**

- Lei Geral do Trabalho em funções públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: regulamenta a tramitação do procedimento concursal;
- Estatuto dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/99, de 8 de julho;
- Conteúdo Funcional dos Assistentes Operacionais;
- Carta Ética da Administração Pública.

