

SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**Júri do Procedimento Concursal CFCC/2022 (AVISO N.º 365/2022)****Ata n.º 01**

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICADO ATRAVÉS DO AVISO N.º 365/2022, PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 5/2022, 2.ª SÉRIE, DE 2022.01.07, PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA A ÉPOCA DE VERANEIO NA COLÓNIA DE FÉRIAS DA COSTA DA CAPARICA, RELATIVA À REUNIÃO DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos quinze dias do mês de novembro de 2021, na sede dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana, sita à Rua Jardim do Tabaco, 13, em Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal para ocupação de postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal de 2022, para a Colónia de Férias da Costa da Caparica, tendo como ordem de trabalhos a definição dos critérios de avaliação, no âmbito dos métodos de seleção a utilizar e a elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal, o qual se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

Estiveram presentes o Tenente-Coronel José Augusto Silva Borges, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição de Prestações Sociais, Presidente do Júri, que conduziu a reunião, e os vogais efetivos Sargento-Mor de Infantaria, José Fernando de Melo e Cunha, Diretor da Colónia de Férias da Costa da Caparica e o Sargento-Ajudante Hélder Bernardo Silva, da Secção de Prestações não Pecuniárias dos SSGNR. -----

O Presidente deu início à reunião, no cumprimento da ordem de trabalhos. -----

De acordo com o n.º 6 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o Júri deliberou adotar como métodos de seleção, no presente procedimento concursal, a avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de Seleção (EPS), tendo os métodos caráter eliminatório de per si. -----

1. 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 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. -----

2. 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, contendo um conjunto de competências a serem avaliadas; -----

Cada competência tem 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 o poder avaliar.-----

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:-----

$$OF = 0,7*AC+EPS*0,3$$

Sendo: OF = Ordenação Final; 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 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e do nº6 do artigo 36º da LTFP. -----

Em situações de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação final constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.-----

Caso aplicadas as preferências constantes do artigo 27.º da Portaria subsista o empate, dar-se-á preferência ao candidato com maior antiguidade de vínculo de emprego público ou de maior idade, caso não tenha vínculo. -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada nas instalações da sede, em lugar visível e público e disponibilizada na sua página eletrónica.-----

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



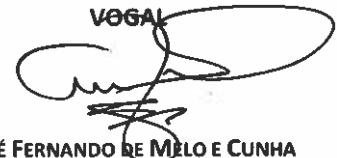
JOSÉ AUGUSTO DA SILVA BORGES
TENENTE-CORONEL

VOGAL



HÉLDER BERNARDO SILVA
SARGENTO-AJUDANTE

VOGAL



JOSÉ FERNANDO DE MELO E CUNHA
SARGENTO - MOR