MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA
COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS

ATA NÚMERO UM

Procedimento concursal para o recrutamento de treze assistentes operacionais

Aos 14 dias do mês de outubro do ano dois mil e dezanove, pelas dez horas, no Comando da Administração dos Recursos Internos da Guarda Nacional Republicana (GNR), reuniu o júri do procedimento concursal para o recrutamento de treze assistentes operacionais, designados por despacho do Exmo. Comandante-Geral, datado de 9 de outubro do corrente ano, estando presentes, o presidente, Coronel António Alfredo Rodrigues Pereira, Diretor da Direção de Recursos Humanos (DRH) da GNR e os vogais efetivos, Tenente-Coronel Robson Daniel Ribeiro Lima, Chefe da Divisão de Planeamento, Obtenção e Nomeação de Recursos Humanos da DRH da GNR e o Major José Emanuel Quintela Cardoso, a exercer funções no Departamento de Saúde Mental do Centro Clínico da GNR, a fim de deliberar sobre a seguinte ordem de trabalhos: métodos de seleção a aplicar; parâmetros de avaliação; ponderação; grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; e critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final. ----------

1. Métodos de seleção a aplicar: ----------
No presente procedimento concursal é aplicado o método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC) e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do art.^{os} 5.º, 6.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. ----------

1.1 Quanto à **AC**: ----------
Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, que serão os seguintes: **Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD)**. ----------
Estes elementos serão valorados numa escala de 0 a 20 valores, com aproximação até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: **AC** = (HA + FP + EP + AD) / 4, sendo: --------

a) **HA:** Pondera-se a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: ----------
   (1)Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 19 valores; ----------
   (2)Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores. ----------
b) **FP:** Considera-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: ----------
   (1)Sem ações de formação - 10 valores; ----------
   (2)Ações de formação com duração ≤ 20 horas - 10 + 1 valor / cada ação; ----------
   (3)Ações de formação com duração > 20 horas - 10 + 2 valores / cada ação. ----------
c) **EP:** Pondera-se com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: ----------
   (1)Até um ano - 10 valores; ----------
   (2)Superior a um ano até 3 anos - 12 valores; ----------
   - De 4 a 6 anos - 14 valores; ----------
   - De 7 a 9 anos - 16 valores; ----------
   - De 10 a 13 anos - 18 valores; ----------

- Superior a 14 anos - 20 valores. ----------

(3)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:** Pondera-se as últimas três avaliações de desempenho, caso a relação jurídica tenha sido constituída há mais de três anos, caso contrário deverão ser apresentadas as avaliações correspondentes a este período ou o motivo da não existência de avaliação: ----------
A média aritmética das avaliações, será convertida numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes moldes:

Escala do SIADAP	Valoração
1,00 – 1,49	4 valores
1,50 – 1,99	8 valores
2,00 – 3,99	12 valores
4,00 – 4,49	16 valores
4,50 – 5,00	20 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, caso os candidatos por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, ser-lhes-á atribuído 12 valores. ----------

1.2 Quanto à **EPS**: ----------
Visa avaliar 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, sendo 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, tendo a duração aproximada de 20 minutos. ----------
A EPS será convertida numa escala de 0 a 20 valores. ----------

a) Fatores a avaliar: ----------
Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação: ----------

	Fatores de avaliação	Assunto a abordar
F1	Motivação e interesses profissionais	Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo em que concorreram. Considerar-se-á o empenhamento em uma adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções do lugar a prover, bem como o contributo que entendem poder dar à instituição a que se candidata.
F2	Capacidade de adaptação sócio-profissional	Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.
F3	Formação profissional	Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercícios efectivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes aos lugares postos a concurso.

F4	Capacidade de comunicação	Considerará a corrente de pensamento manifestada através de linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

Cada fator de avaliação da entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

(1) Motivação e interesses profissionais:

Avaliação	Fundamentação da classificação
20,00	Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo lugar posto a concurso, bem como apresentação de contributos de inequívoca utilidade para a instituição.
16,00	Posse de muito bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo lugar posto a concurso, bem como apresentação de contributos úteis para a instituição.
12,00	Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo lugar posto a concurso e não apenas razões pessoais.
8,00	Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões meramente pessoais e negativas (por exemplo: desejar apenas o ingresso na carreira ou na instituição) pelo lugar posto a concurso.
4,00	Posse inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

(2) Capacidade de adaptação sócio-profissional:

Avaliação	Fundamentação da classificação
20,00	Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização e/ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.
16,00	Posse de muito boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidade.
12,00	Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.
8,00	Alguma dificuldade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, difícil adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.
4,00	Sem capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, nem revelando qualquer capacidade de adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.

(3) Formação Profissional:

Avaliação	Fundamentação da classificação
20,00	Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso.
16,00	Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso.
12,00	Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso.
8,00	Pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, não

	aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, mas não permitindo prognosticar uma adequada capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso.
4,00	Experiência pouco variada e não aprofundada conjugada com escassos conhecimentos profissionais, não permitindo prognosticar qualquer capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso.

(4) Capacidade de comunicação:

Avaliação	Fundamentação da classificação
20,00	Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário rico e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.
16,00	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de um bom vocabulário, com rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.
12,00	Expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, sem grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.
8,00	Sem grande qualidade de expressão fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.
4,00	Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de um vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades claras na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.

A valoração da entrevista é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, considerando-se a valoração até às centésimas, calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS=\frac{F1+F2+F3+F4}{4}$$

Sendo:
EPS – Entrevista profissional de seleção
F1, F2, F3 e F4 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

2. Valoração dos métodos de seleção: ----------
Nos termos do art.º 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da ponderação da seguinte fórmula: ----------

$$OF = 0.7AC + 0.3EPS$$

A OF dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, arredondada às centésimas, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. ----------
A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no Comando da Administração dos Recursos Internos e disponibilizada na página eletrónica da GNR. ----------
A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

3. Critérios de desempate em caso de igualdade na classificação: ----------
Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, pelas onze horas, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada pelos elementos do júri. ----------

O PRESIDENTE

António Alfredo Rodrigues Pereira

Coronel

OS VOGAIS

Robson Daniel Ribeiro Lima
Tenente-Coronel

José Emanuel Quintela Cardoso
Major