



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA
COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS

[Handwritten signature]

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhadores, para o posto de trabalho de Assistente Técnico, da carreira e categoria de Assistente Técnico, restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo indeterminado na Guarda Nacional Republicana.

Aos 16 dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, no Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI) da Guarda Nacional Republicana (GNR), reuniu o júri do procedimento concursal comum para o recrutamento de 12 (doze) postos de trabalho (PT) na carreira e categoria de Assistente Técnico (AT), previstos e não ocupados do mapa de pessoal da GNR, para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, designados por despacho do Exmo. Comandante-Geral, de 22 de agosto de 2025, estando presentes, o presidente do júri, Tenente-coronel Nuno Miguel da Silva Rosário e os vogais, Major Tiago António Xavier Fernandes e o Sargento Chefe Julio António Figueira Coutinho, a fim de deliberar sobre a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um: Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção;

Ponto dois: Definir a valoração dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal;

Ponto três: Definir os critérios de desempate, em caso de igualdade na classificação, a aplicar na elaboração da lista de ordenação final dos candidatos, no âmbito do procedimento concursal.

Aberta a sessão pelo presidente do júri e relativamente ao **ponto um**, da presente ordem de trabalhos, procederam-se às seguintes observações:

1. A Portaria comporta toda a tramitação relativa ao procedimento concursal comum de recrutamento, para os PT, no âmbito da carreira e categoria de AT:
 - 1.1 Nos termos conjugados do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), a que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios e respetiva valoração, é adotado para o presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo;
 - 1.2 Os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria de AT e se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do PT para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, realizarão os seguintes métodos eliminatórios de “per si”:
 - a. Avaliação Curricular (AC) – conforme a alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria;
 - b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da mesma Portaria.
 - 1.3 Os candidatos que não estejam integrados na carreira e categoria do PT para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e os que estejam integrados na carreira

e categoria do PT para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, mas se encontrem a executar as atribuições, competências ou atividades diferentes, realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de “per si”:

- a. Prova de Conhecimentos (PC) – nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria;
- b. EAC – conforme a alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da mesma Portaria.

1.4 Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por AC, podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método obrigatório previsto para os restantes candidatos.

2. Avaliação Curricular (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 PT a ocupar, que serão os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

2.1 Na HA:

- a. Relativamente ao nível habilitacional é exigido aos candidatos a titularidade de 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equivalente, conforme o artigo 34.º e artigo 86.º, do n.º 1, da alínea b), da LTFP;
- b. Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;
- c. Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes até ao limite de 20 (vinte) valores, em que:
 - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;
 - Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores.

2.2 Formação Profissional (FP):

- a. Será considerada desde que relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- b. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas, devidamente comprovadas dos últimos 5 (cinco) anos, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização;
- c. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação e para efeitos de definição do conceito de dias tendo em consideração a correspondência com o número de horas, considera-se que deverá ser contabilizado com 1 (um) dia de duração do curso, o correspondente a 7 (sete) horas de frequência de curso em que:
 - Sem formação - 8 valores;
 - Até 40 horas de formação inclusive - 10 valores;
 - Superior a 40 e inferior a 80 horas de formação - 15 valores;
 - Igual ou superior a 80 - 20 valores.

2.3 Experiência Profissional (EP):

- a. Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento

concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

- Inferior a 2 anos - 10 valores;
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 18 valores;
- Igual ou superior a 10 anos - 20 valores.

2.4 Avaliação de Desempenho (AD):

- a. Será tida em consideração a avaliação relativa aos últimos 3 (três) períodos. Caso contrário, deverão ser apresentadas as avaliações correspondentes a este período ou o motivo da não existência de avaliação, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em que:
 - Desempenho Inadequado - 8 valores;
 - Desempenho adequado - 12 valores;
 - Desempenho relevante - 16 valores;
 - Desempenho excelente - 20 valores;
- b. Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria, no caso de candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis ou não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhes-á atribuído 10 (dez) valores.

2.5 A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

$$AC = (0,15 \times HA) + (0,25 \times FP) + (0,35 \times EP) + (0,25 \times AD)$$

3. Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova assume os seguintes quesitos:

- 3.1** A PC tem carácter quantitativo, expresso na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- 3.2** A PC revestirá a forma escrita, em suporte de papel, sem consulta e de realização individual, sendo constituído por questões do tipo escolha múltipla e/ou verdadeira/falsa e tem a duração total de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância;
- 3.3** Durante a realização da PC, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado;
- 3.4** A PC será constituída 3 (três) Grupos, incidindo os mesmos sobre as seguintes temáticas:
 - a. Grupo I – Língua portuguesa e temas de cultura geral sobre a atualidade;
 - b. Grupo II – Legislação Institucional - Bibliografia:
 - 1) Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR) - Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, designadamente os seus Capítulos III e VI, sendo o último avaliado na Secção II (Subsecção I e II);
 - 2) Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (LOGNR) - Lei n.º 63/2007, de 6 novembro, nomeadamente no seu Título II, Capítulo I, II, III, sendo que este último contempla apenas até à Secção IV, inclusive.

11
F
P

c. Grupo III - Legislação diversa – Bibliografia:

- 1) Constituição da República Portuguesa (CRP);
- 2) Procedimento Concursal de Recrutamento do Pessoal na Administração Pública - Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro;
- 3) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atualmente em vigor;
- 4) Regime de Formação Profissional na Administração Pública - Decreto Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro;
- 5) Código do Procedimento Administrativo (CPA) - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- 6) Código do Trabalho (CT) - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- 7) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

d. A PC é composta por 50 questões de escolha múltipla e ou verdadeiro/falso, divididas em 3 (três) grupos, com a cotação de 0,4 valores por cada questão;

e. A nota final da PC, será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com arredondamento às centésimas.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

4.1 Terá uma duração aproximada de 20 (vinte) minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise;

4.2 As competências comportamentais essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

- a. Realização e Orientação para os Resultados (ROR).
- b. Orientação para o Serviço Público (OSP);
- c. Conhecimento e Experiência (CE);
- d. Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC);
- e. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS);
- f. Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC).

4.3 A classificação final da EAC é obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências realizada pelo júri, considerando-se a valoração até às centésimas, das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação suprarreferidos, sendo o resultado em cada parâmetro de avaliação convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, que correspondem, respetiva mente, às classificações de 20, 16, 12 e 8 valores, através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{A + B + (2 \times C) + D + (2 \times E) + F}{8}$$

No que diz respeito ao **ponto dois**, da presente ordem de trabalhos, teceram-se as seguintes considerações:

Valoração dos métodos de seleção: na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com o arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, conforme estabelecido no artigo 21.º da Portaria, sendo a classificação final.

$$CF = (0,40 AC) + (0,60 EAC)$$

$$CF = (0,40 PC) + (0,60 EAC)$$

Em que:

- **CF = Classificação Final**
- **AC = Avaliação Curricular**
- **PC = Prova de Conhecimentos**
- **EAC = Entrevista de Avaliação de Competências**

Quanto ao **ponto três**, da presente ata, fizeram-se as seguintes disposições:

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria.

1. Caso os critérios de desempate do presente número não sejam suficientes, utiliza-se como critério de ordenação a seguinte prioridade:

1.1 Encontrar-se na carreira e categoria de AT;

1.2 Maior classificação na EAC.

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

Anexos:

Anexo I - Perfil de competências;

Anexo II - Grelha classificativa individual da EAC.

O PRESIDENTE


TC.
Nuno Miguel da Silva Rosário
Tenente-coronel

OS VOGAIS


Tiago António Xavier Fernandes
Major


Júlio António Figueira Coutinho
Sargento Chefe

ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções na Administração Pública, nomeadamente:

Competências	Comportamentos
A - Orientação e Orientação para os Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; ▪ Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço; ▪ Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas; ▪ Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
B - Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; ▪ Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; ▪ No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; ▪ Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
C - Conhecimento e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; ▪ Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas; ▪ Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade; ▪ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

14
2

D - Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; ▪ Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa; ▪ Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; ▪ Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
E - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; ▪ Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; ▪ É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; ▪ Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
F - Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; ▪ Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional; ▪ Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; ▪ Aceita as críticas e contrariedades.

ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA EAC

Nome: _____

Cód. Cand: _____

Data da Entrevista: ____/____/ 2025

Hora da Entrevista: ____H____

Competências Avaliadas	Classificação
A - Orientação e Orientação para os Resultados	
B - Orientação para o Serviço Público	
C – Conhecimento e Experiência	
D - Trabalho de Equipa e Cooperação	
E - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	
F - Tolerância à Pressão e Contrariedades	

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das 6 (seis) competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{A + B + (2 \times C) + D + (2 \times E) + F}{8}$$

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____

Lisboa, ____ de ____ de 2025

Os entrevistadores,
