



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

Handwritten signature and initials in the top right corner.

ATA NÚMERO UM

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de 1 (um) técnico superior, capelão civil, para o desempenho de funções públicas por tempo indeterminado na Guarda Nacional Republicana (GNR).

Aos vinte e três dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, no Comando da Administração dos Recursos Internos da Guarda Nacional Republicana (GNR), reuniu o júri do procedimento concursal comum para o recrutamento de 1 (um) posto de trabalho na categoria de técnico superior, capelão civil, previsto e não ocupado do mapa de pessoal da GNR, para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, designados por despacho do Exmo. Comandante-Geral, datado de dezassete de setembro do corrente ano, estando presentes, o presidente, Dom Rui Manuel Sousa Valério, e os vogais, Coronel SAR António Rodrigues Borges da Silva e o Major INF Hugo de Albuquerque Neves Campos, a fim de deliberar sobre a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto um: Operacionalizar o determinado no despacho de dezassete de setembro, do Comandante-geral da GNR, exarado na informação I295604-202407-DRH, de onze de setembro de dois mil e vinte e quatro; -----

Ponto dois: Analisar a materialização dos métodos de seleção a aplicar no procedimento de concursal para o recrutamento de 1 (um) técnico superior, capelão civil; -----

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

Ponto quatro: 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. Por despacho de dezassete de setembro de dois mil e vinte e quatro, do Comandante-geral da GNR, exarado na informação I295604-202407-DRH, de onze de setembro de dois mil e vinte e quatro, foi determinada abertura do procedimento de concursal para o recrutamento de 1 (um) técnico superior, capelão civil; -----
2. O Despacho referido no número anterior teve como sustentação o Mapa de Pessoal Civil da GNR para o ano de 2024 (MPC GNR 2024), de 22 de agosto de 2023, aprovado pela Exma. Secretária de Estado Adjunto e da Administração Interna, que estabelece o número total de postos de trabalho previstos para técnicos superiores e mediante aprovação da Ministra da Presidência e do Ministro das Finanças, conforme Despacho n.º 3186/2024, de 21 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 61, de 26 de março de 2024, que autorizou o recrutamento, para o preenchimento de 29 (vinte e nove) trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público para o postos de trabalho (PT) de técnicos superiores; -----

Através do despacho de Sua Excelência Secretária de Estado da Administração Interna (SEAI), de 25 de novembro de 2022, fica autorizada a abertura de concurso para o recrutamento de capelães e respetivo curso de formação; -----

af
Abs.
P. Ray

3. Para o presente procedimento concursal foram concretizadas as necessidades imediatas definindo-se o preenchimento de 1 (uma) vaga prevista, e não ocupada, para a carreira e categoria de técnico superior, capelão civil; -----
4. Assim, importa despoletar a abertura do procedimento concursal, publicando-se o aviso de abertura do referido procedimento em Diário da República, 2.ª série, e consequente publicação do Aviso de abertura (em forma integral) do procedimento concursal de recrutamento para ocupação de 1 (um) PT de técnico superior, capelão civil, para o desempenho de funções, na GNR, na Bolsa de Emprego Público e no sítio da internet da GNR, e disponibilização do formulário de candidatura ao procedimento concursal, no sítio da internet da GNR; -----
5. Do mesmo modo, a presente ata deve ser publicada no sítio da internet da GNR, em respeito ao vertido no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 (adiante designada de Portaria), de nove de setembro; -----

Quanto ao ponto dois, da presente ordem de trabalhos, teceram-se as seguintes considerações: ----

1. A Portaria comporta toda a tramitação relativa ao procedimento concursal de recrutamento, para os PT, no âmbito da carreira de técnico superior; -----
2. Os métodos de seleção a aplicar neste procedimento concursal estão definidos no artigo 17.º da Portaria em conjugação com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. Assim importa definir os métodos de seleção: -----

2.1 Nos termos conjugados do disposto no artigo 36.º da LGTFP e nos artigos 17.º, 18.º, 19.º, 20.º e 21.º da Portaria, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: ----

- a. Avaliação Psicológica (AP); -----
- b. Avaliação Curricular (AC); -----
- c. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

2.2 Quanto à AP: -----

Visa avaliar através de técnicas adequadas, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer a sua adequação às exigências da função em concurso. A aplicação deste método de seleção é efetuado numa única fase, pelo Núcleo de Psicologia Organizacional e Apoio Social da Guarda, através de realização de provas coletivas em papel e/ou suporte informático. -----

A AP será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Serão excluídos os candidatos que obtenham a menção de *Não Apto* neste método de seleção; -----

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

- a. Na **HA** - Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes até ao limite de 20 (vinte) valores, em que: ----
 - 1) Licenciatura com média final \geq a 10 valores – 10 valores; -----
 - 2) Licenciatura com média final \geq a 14 valores – 12 valores; -----
 - 3) Licenciatura com média final \geq a 16 valores – 14 valores; -----
 - 4) Licenciatura com média final \geq a 17 valores – 16 valores; -----

Handwritten initials/signature

- 5) Curso de especialização ou pós-graduação ou Mestrado Pré-Bolonha – 18 valores; -
- 6) Doutorado – 20 valores. -----

b. Na FP – Será considerada desde que relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 01 (um) dia de duração do curso, o correspondente a 7 (sete) horas de frequência de curso em que: -----

- 1) Sem participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho - 8 valores; -----
- 2) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 100 horas - 12 valores; -----
- 3) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas - 16 valores; -----
- 4) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 a 200 horas - 18 valores; -----
- 5) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com mais de 201 horas - 20 valores; -----

c. Na EP - 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: -----

- 1) Sem experiência - 10 valores; -----
- 2) Experiência < 1 ano - 12 valores; -----
- 3) Experiência ≥ 1 e < 3 anos - 14 valores; -----
- 4) Experiência ≥ 3 e < 5 anos - 16 valores; -----
- 5) Experiência ≥ 5 e < 7 anos - 18 valores; -----
- 6) Experiência ≥ 7 anos - 20 valores. -----

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. Na AD - 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: -----

- 1) Inadequado de 1 a 1,999 - 8 valores; -----
- 2) Regular de 2 a 3,499 - 12 valores; -----
- 3) Bom de 3,500 a 3,999 - 16 valores; -----
- 4) Muito bom de 4 a 5 - 20 valores. -----

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 12 (doze) valores. -----

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

$$AC = 0.35 \times HA + 0.25 \times FP + 0.25 \times EP + 0.15 \times AD$$

2.5 Quanto à EAC: -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC é avaliada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e assenta nas seguintes competências: -----

- a. Orientação para os resultados; -----
- b. Orientação para o serviço público; -----
- c. Trabalho de equipa e cooperação; -----
- d. Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- e. Tolerância à pressão e contrariedades. -----

A valoração da entrevista é obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências realizada pelo júri, considerando-se a valoração até às centésimas. -

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

1. 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 obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = 0.70 AC + 0.30 EAC$$

em que: CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Quanto ao ponto quatro, 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. -----

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

1. Encontrar-se na carreira e categoria de técnico superior; -----
2. Maior tempo de serviço na carreira/categoria. -----

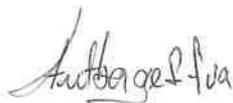
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, pelas onze horas, da qual se lavrou a presente Ata, que depois de lida vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O PRESIDENTE



Dom Rui Manuel Sousa Valério
Bispo das Forças Armadas e de Segurança

OS VOGAIS



António Rodrigues Borges da Silva
Coronel SAR



Hugo De Albuquerque Neves Campos
Major