ATA N.º 1

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

Aos 09 dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e seis, pelas dez 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 14 (catorze) Assistentes Sociais para ocupação de postos de trabalho (PT) na carreira e categoria de Técnico Superior (TS), 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 27 de outubro de 2026, estando presentes, o presidente do júri, Coronel José Anacleto Silva Capelo e os vogais, Tenente Hélder José Monteiro Serdoura e a Técnica Superior Maria Cláudia dos Santos Coelho, 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 n.º 233/2022, 09 de setembro, (doravante designada por Portaria), comporta toda a tramitação relativa ao procedimento concursal comum de recrutamento, para os PT, no âmbito da carreira e categoria de TS:

1.1 Considerando que os artigos 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e 17.º, da Portaria, estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação do trabalhador, bem como o n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos ou complementares, optou-se pelos seguintes métodos:

a. Prova de Conhecimentos (PC);
b. Avaliação Curricular (AC);
c. Avaliação Psicológica (AP);
d. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.2 Os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria de TS 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 de seleção:

a. AC – conforme a alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria;
b. AP – conforme a alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria;
c. EAC – nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º, ambos da 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:

a. PC – nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria;
b. AP – conforme a alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria;
c. EAC – conforme a alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º, ambos da 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:

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 Habilitação Académica:

a. Relativamente ao nível habilitacional é exigido aos candidatos a titularidade de Licenciatura em Serviço Social ou Licenciatura equivalente desde que reconhecida pela Ordem dos Assistentes Sociais (OAS), conforme o artigo 34.º e artigo 86.º, do n.º 1, da alínea c), 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:
- Licenciatura em Serviço Social ou equivalente desde que reconhecida pela OAS - 12 valores;
- Mestrado no mesmo Ciclo de Estudos (Serviço Social) – 16 valores;
- Doutoramento no mesmo Ciclo de Estudos (Serviço Social) - 20 valores.

2.2 Formação Profissional:

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, 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 - 0 valores;
- Inferior a 60 horas de formação - 8 valores;
- Entre 60 horas e 150 horas de formação - 10 valores;
- Superior a 150 horas até 300 horas de formação - 12 valores;
- Superior a 300 horas até 500 horas de formação - 16 valores;
- Superior a 500 horas de formação - 20 valores.

2.3 Experiência Profissional:

a. Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo ponderados, cumulativamente, o tempo de experiência profissional, a natureza das funções exercidas e a respetiva adequação ao posto de trabalho a ocupar. A valoração será expressa numa 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:

a. Será tida em consideração a avaliação relativa aos últimos 3 (três) períodos avaliativos. 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:

- Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 - 4 valores;
- Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499 - 12 valores;
- Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 - 16 valores;
- Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 - 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 = 0.20 x HA + 0.25 x FP + 0.45 x EP + 0.10 x AD

3. Prova de Conhecimentos:

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 caráter 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;

3.3 Durante a realização da PC, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado;

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) Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (LOGNR) - Lei n.º 63/2007, de 6 novembro, nomeadamente no seu Título I, Capítulo I, Título II, Capítulo I, II, III, até à Secção IV, inclusive;

2) Noções gerais sobre a missão, organização e funcionamento da GNR.

c. Grupo III – Legislação Especifica – Bibliografia:

1) Constituição da República Portuguesa (CRP) – princípios fundamentais da Administração Pública;

2) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atualmente em vigor, designadamente os direitos, deveres e princípios gerais aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas;

3) Código do Procedimento Administrativo (CPA) - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, designadamente os princípios gerais da atividade administrativa e do atendimento ao cidadão;

4) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril;

5) APSS (2019) Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal APSS (2019). Código deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal, Lisboa: APSS;

6) Cunha, M. P. e, Rego, A., Cunha, R. C. e, Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). Manual de comportamento organizacional e gestão (8.ª ed.). Editora RH; (Capítulos 4 a 6);

7) Ferreira, P. (2018). O Serviço Social nas empresas: desafios e oportunidades num campo de intervenção em transformação. Trabajo Social Global – Global Social Work. 8(14). 147-166;

8) Fialho, Joaquim & Martins, Inês Casquilho (2025). Serviço Social: Fundamentos, Metodologia e Contextos de Intervenção. Lisboa: Edições Sílabo;
9) Teles, H. (2020). Serviço Social nas Empresas - Práticas de responsabilidade social. Editor Pactor.

d. A PC é composta por 50 questões de escolha múltipla e ou verdadeiro/falso, divididas em 3 (três) grupos;

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

4. Avaliação Psicológica:

Visa avaliar através de técnicas adequadas, aptidões, caraterísticas 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 efetuada numa única fase, pelo Centro de Psicologia Organizacional e Serviço Social da GNR, através de realização de provas coletivas em suporte de papel e/ou informático. A prova assume os seguintes quesitos:

4.1 A AP será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção;

4.2 Serão excluídos os candidatos que obtenham a menção de Não Apto neste método de seleção.

5. Entrevista de Avaliação de Competências:

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.

5.1 Terá uma duração aproximada de 45 (quarenta e cinco) 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;

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

a. Orientação para o Serviço Público;

b. Orientação para a Colaboração;

c. Orientação para Resultados;

d. Iniciativa.

5.3 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 calculada, através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{A + B + C + D}{4}$$

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 = (0,70 AC) + (0,30 EAC)
CF = (0,70 PC) + (0,30 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:

1. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria.
2. Caso os critérios de desempate do presente número não sejam suficientes, utiliza- se como critério de ordenação a seguinte prioridade:
   2.1. Maior classificação na EAC;
   2.2. Encontrar-se na carreira e categoria de TS.

Concluída a análise integrada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, o Júri deliberou ordenar os candidatos, acordo a tabela:

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, pelas doze 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

José Anacleto Silva Capelo
Coronel

OS VOGAIS

Hélder José Monteiro Serdoura
Tenente

Maria Cláudia dos Santos Coelho
Técnica Superior

TS 199708

ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista competências técnicas e comportamentos avaliados visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções de Assistente Social, nomeadamente:

Competências	Comportamentos
A - Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética; ▪ Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos princípios éticos da AP, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades; ▪ Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
B - Orientação para a Colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Dinamiza redes de trabalho colaborativas entre pessoas, setores e serviços; ▪ Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito; ▪ Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
C - Orientação para Resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; ▪ Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; ▪ Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
D - Iniciativa: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ▪ Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros; ▪ Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas; ▪ Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA EAC.

Nome: _____ **N.º. Cand:** _____

Data da Entrevista: ___/____/ _____ **Hora da Entrevista:** ____H____

Competências Avaliadas	Classificação
A - Orientação para o Serviço Público	
B - Orientação para a Colaboração	
C - Orientação para Resultados	
D - Iniciativa	

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo/a candidato/a em cada uma das 4 (quatro) competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{A + B + C + D}{4}$$

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____

Lisboa,_____ de _____ de _____

Os Entrevistadores,

_____

_____

_____