

7A
N
a

ATA NÚMERO UM

Aos vinte dias do mês de setembro de 2019, nas instalações do Estabelecimento Prisional de Lisboa, sitas na Rua Marquês de Fronteira, n.º 54, em Lisboa, reuniu pela primeira vez o júri do procedimento concursal Ref.ª «Distrito de Lisboa e Setúbal» (referência 234/AT/2019), designado por despacho da Senhora Subdiretora-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Dra. Ana Silva Horta, de 17 de julho de 2019, para constituição de reserva de recrutamento na carreira e categoria de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviço Prisionais — Estabelecimentos Prisionais, Centros Educativos, Equipas de Reinserção Social e Equipas de Vigilância Eletrónica do Continente e das Regiões Autónomas, cujo Aviso (extrato) n.º 14683/2019, foi publicado nesta data em Diário da República, 2.ª série, n.º 181, e publicitado na BEP com o número OE201909/0437, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente:

Teresa Maria Luis Dias de Almeida, Adjunta da Direção do Estabelecimento Prisional de Lisboa;

Vogais:

Ana Cristina Gonçalves Ilheu, Diretora do Núcleo de Apoio Técnico de Lisboa, da Delegação Regional de Reinserção do Sul e Ilhas;

Rui Nuno Duarte Rodrigues, Coordenador de Equipa do Centro Educativo Navarro de Paiva.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, e elaborar a prova de conhecimentos, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de Seleção e sistema de valoração final

- 1.1. Tal como descrito no ponto 6 do aviso certificado em 31 de julho do corrente ano, pela Senhora Subdiretora-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, considerando que o procedimento concursal é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal apenas um método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) / Avaliação Curricular (AC), e um método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- 1.2. O sistema de valoração final será expresso na escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, e obedecerá à seguinte fórmula.
- $CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$, ou $CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$
- em que:

TA
~
m

CF = Classificação Final
PC = Prova de conhecimentos
EPS= Entrevista profissional de seleção
AC = Avaliação Curricular

Em caso de igualdade de classificação observar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria. Caso seja ainda necessário, o júri deliberou, por unanimidade, utilizar como critérios de desempate, de modo sucessivo.

Primeiro – Integração em carreira com grau de complexidade mais elevado;
Segundo – Maior tempo de serviço em carreira com idêntico grau de complexidade;
Terceiro – Melhor menção qualitativa de avaliação de desempenho;
Quarto – Melhor menção quantitativa de avaliação de desempenho, e
Quinto – Maior nível habilitacional.

2. Método de Seleção obrigatório – Prova de Conhecimentos (PC)

- 2.1. Será aplicado aos candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; ou se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.
- 2.2. A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, de realização coletiva, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de 40 questões de resposta de escolha múltipla, e por um conjunto de 20 questões de verdadeiro ou falso, perfazendo um total de 60 questões, com a duração máxima de 90 minutos, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.
- 2.3. As questões incidirão sobre a legislação indicada no aviso de abertura. Nas questões de resposta de escolha múltipla, cada resposta certa será valorada em 0,4 valores, enquanto que nas questões de verdadeira ou falso, cada resposta certa será valorada em 0,2 valores.
- 2.4. Relativamente às questões, nas de opção de escolha múltipla são apresentadas no máximo quatro respostas, e nas de verdadeira ou falso são apresentadas duas respostas, das quais apenas uma está correta, a qual deverá ser indicada pela aposição de uma cruz na quadrícula respetiva.
- 2.5. O júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda do presidente do júri, em envelope fechado e lacrado, até à data



TH
71
00

designada para a prestação da prova, sendo aberto no local de realização das mesmas antes do início desta fase da avaliação.

- 2.6. Os candidatos poderão fazer-se acompanhar e consultar a legislação indicada no aviso de abertura do procedimento concursal, desde que sejam portadores da mesma, não sendo permitida, quaisquer que sejam as razões apontadas, a consulta de idênticos elementos pertencentes a outros candidatos.
- 2.7. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

3. Método de Seleção obrigatório – Avaliação Curricular (AC)

- 3.1. Será aplicado aos candidatos integrados na carreira de assistente técnico, que se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham, por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento.
- 3.2. A Avaliação Curricular incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.
- 3.3. Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:
- 3.3.1. Habilitação Académica (HA) - será ponderada a habilitação detida;
 - 3.3.2. Formação Profissional (FP) - apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher;
 - 3.3.3. Experiência Profissional (EP) - será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas;
 - 3.3.4. Avaliação de Desempenho (AD) - será ponderada 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.

- 3.4. Os fatores da avaliação curricular serão ponderados de acordo com a seguinte fórmula

$$AC = \frac{HA + 0,5FP + 2EP + 0,5AD}{4}$$

3.5. Habilitação Académica (HA):

Para avaliação deste fator serão utilizados os seguintes critérios



TA
1-
C

Nível Habilitacional	Pontuação
11.º Ano ou inferior	16
12.º Ano	19
Licenciatura ou habilitação académica superior	20

3.6. Formação Profissional (FP):

Apenas será considerada a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, de acordo com os seguintes critérios:

Tipo de Formação	Pontuação
Curso de formação até 30 horas	0,5
Curso de formação superior a 30 horas	0,8
Seminário, Conferencia, Workshop	0,2

Apenas será considerada a formação profissional indicada no currículo profissional e comprovada pelo respetivo certificado.

Nos casos de falta de indicação da duração, um dia de formação será equivalente a 6 horas.

Este fator terá a pontuação máxima de 20 valores.

3.7. Experiência Profissional (EP)

Será considerado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de exercício de atividades idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho	Pontuação
Até 1 ano	14
De 1 a 3 anos	16
Mais de 3 anos a 5 anos	18
Mais de 5 anos	20

TA
K
A

3.8. Avaliação de Desempenho (AD):

Será ponderada 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.

A pontuação final deste fator será obtida através da média aritmética da expressão quantitativa. A pontuação obtida será convertida para a escala de 0 a 20 valores.

No caso de sistemas em que apenas seja atribuída menção qualitativa a pontuação a atribuir será a seguinte: à menção máxima: 18 pontos, à menção imediatamente inferior à máxima: 14 pontos, à menção imediatamente inferior a esta: 10 pontos, a qualquer outra menção inferior a estas, 6 pontos.

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será atribuída a pontuação de 12 valores neste fator.

4. Método de Seleção Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A entrevista profissional de seleção 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.

Serão utilizados os seguintes fatores, considerados como adequados no presente procedimento concursal:

- Motivação Profissional (MP);
- Sentido Crítico (SC);
- Expressão e Fluência verbal (EFV); e
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

A entrevista profissional de seleção é 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.

A classificação final deste parâmetro é obtida através da média aritmética simples dos resultados obtidos nos fatores em apreciação com arredondamento até às centésimas

4.1. Motivação Profissional (MP):

Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do cargo a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade do cargo que



TA
A

exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.

Elevado: 20 valores. Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos pelo cargo a concurso.

Bom: 16 valores. Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo cargo a concurso.

Suficiente: 12 valores. Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo cargo a concurso.

Reduzido: 8 valores. Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo cargo a concurso.

Insuficiente: 4 valores. Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo cargo a concurso.

4.2. Sentido Crítico (SC):

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema:

Elevado: 20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.

Bom: 16 valores. Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.

Suficiente: 12 valores. Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.

Reduzido: 8 valores. Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.



TA

Insuficiente 4 valores. Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.

Handwritten signature

4.3. Expressão e Fluência Verbal (EFV):

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

Elevado: 20 valores. Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.

Bom: 16 valores. Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.

Suficiente: 12 valores. Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.

Reduzido: 8 valores. Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.

Insuficiente: 4 valores. Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

4.4. Qualidade da Experiência Profissional (QEP):

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso, e a sua utilidade para o exercício do cargo a que concorre.

Elevado: 20 valores. Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.

Bom: 16 valores. Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho.

Suficiente: 12 valores. Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

Reduzido: 8 valores. Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.



Insuficiente: 4 valores. Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho.

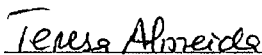
4.5. Para o efeito, o júri elabora a ficha de entrevista profissional de seleção, que fica anexa à presente ata.

5. Caráter eliminatório dos métodos de seleção

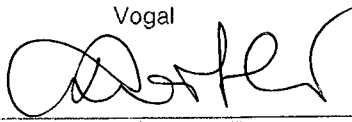
Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nada mais havendo a tratar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, após ter sido lida e achada conforme.

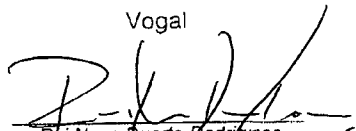
Presidente


Teresa Maria Luis Dias de
Almeida

Vogal


Ana Cristina Gonçalves Ilheu

Vogal


Rui Nuno Duarte Rodrigues