



L-  
9/4  
[Signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DESTINADO A TRABALHADORES COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, PARA OCUPAÇÃO, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, AFETOS AO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DO SECRETÁRIO REGIONAL DA SAÚDE E SERVIÇOS DEPENDENTES

-----ATA N.º 1-----

----- Aos 17 dias do mês de setembro do ano de 2019, na sede da Secretaria Regional da Saúde, sita à Rua da Carreira, número 107, no Funchal, pelas 16h30m, reuniu o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, mediante a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Gabinete do Secretário Regional da Saúde e Serviços Dependentes, designado por despacho do Secretário Regional da Saúde, datado de 16 de setembro de 2019, constituído pelo Licenciado em Direito, Hugo Calaboiça Amaro, Inspetor Superior, do Serviço de Inspeção das Atividades em Saúde, serviço dependente do Gabinete do Secretário Regional da Saúde, que preside, pela vogal efetiva, Licenciada em Direito, Maria Graciela Góis e Sousa, Técnica Superior, da Direção de Serviços Jurídicos e de Suporte à Governação, serviço dependente do Gabinete do Secretário Regional da Saúde, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, pela vogal efetiva, Licenciada em Direito, Susana Maria Araújo Pinto de Pedro, Diretora de Serviços da Inspeção das Atividades em Saúde, serviço dependente do Gabinete do Secretário Regional da Saúde, e pelos vogais suplentes, Maria Dalila de Nóbrega Chícharo Gomes, Coordenadora Técnica, da Direção de Serviços Jurídicos e de Suporte à Governação, serviço dependente do Gabinete do Secretário Regional da Saúde, e Maria Blandina Ferreira Gonçalves Correia,





*Handwritten signature in blue ink.*

Assistente Técnica, da Direção de Serviços Jurídicos e de Suporte à Governação, serviço dependente do Gabinete do Secretário Regional da Saúde.-----

-----A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos da alínea c), do n.º 2 e do n.º 3, do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

-----Assim, ao abrigo daquelas disposições, deliberou o Júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos:-----

-----De acordo com o artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, diploma que adaptou à administração regional autónoma da Madeira a LTFP, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: -----

----- Métodos de Seleção a utilizar: -----

----- **Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal é publicitado, são os seguintes:** -----

----- **Avaliação Curricular (AC)**, como método de seleção obrigatório; -----

----- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, como método de seleção complementar.

-----Estes candidatos podem optar, no formulário de candidatura obrigatório, pela realização da prova de conhecimentos em substituição da avaliação curricular, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

-----**Aos candidatos sem relação jurídica de emprego público e aos candidatos com relação jurídica de emprego público, que não detenham a carreira/categoria colocada a concurso, é aplicado:** -----





1 - ep

----- **Prova de Conhecimentos (PC)**, como método de seleção obrigatório; -----

----- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, como método de seleção complementar.

----- Os métodos de seleção referidos nos parágrafos precedentes são definidos nos seguintes termos:-----

----- **Prova de Conhecimentos (PC)**: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

----- A PC reveste a forma escrita, sendo permitida a consulta da legislação de suporte indicada no aviso de abertura, não sendo possível a utilização de qualquer equipamento informático. -----

----- A PC é composta por 20 perguntas de escolha múltipla, com a valoração de 1 ponto por cada pergunta, e será classificada de 0 a 20 valores. -----

----- Os candidatos apenas poderão assinalar uma resposta nas perguntas com resposta de escolha múltipla, sob pena de a resposta ser considerada errada. -----

----- A PC será valorada da seguinte forma: -----

- Resposta assinalada corretamente será pontuada com 1 (um) valor; -----

- Resposta assinalada incorretamente, rasurada ou com ausência de resposta será pontuada com 0 valores. -----

----- A PC tem a duração de 60 minutos e incide sobre o conhecimento da língua portuguesa, e sobre os conhecimentos profissionais e a capacidade para a sua aplicação a situações concretas no exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, designadamente, as constantes da seguinte legislação: -----

- Organização e funcionamento do XII Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2017/M, de 7 de novembro;-----





V. SP

- Orgânica da Secretaria Regional da Saúde, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2015/M, de 19 de agosto, alterada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2017/M, de 23 de outubro. -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro e 82/2019, de 2 de setembro; -----
- Adaptação à administração regional autónoma da Madeira da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto.-----

----- **Avaliação Curricular (AC):** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional geral e experiência profissional específica, todas relacionadas com o exercício da função a concurso, e a avaliação do desempenho. Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores. -----

----- **Para proceder à avaliação, o Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula:** -----

-----  $AC = (45\% * HA) + (10\% * FP) + (40\% * EP) + (5\% * AD)$ . -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----





L  
97  
S

----- FP = Formação profissional; -----

----- EP = Experiência profissional; -----

----- AD = Avaliação de desempenho. -----

----- Nestes termos consideram-se: -----

----- **Habilitação Académica (HA):** As de grau exigido à candidatura: -----

----- Os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória, a qual é determinada em função da data de nascimento do candidato, nos seguintes termos: -----

----- Até 31 de dezembro de 1966 - 4 anos de escolaridade; -----

----- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 - 6 anos de escolaridade; -----

----- De 1 de janeiro de 1981 até ao fim do ano letivo de 2008 - 9 anos de escolaridade; ---

----- A partir do ano letivo de 2009/2010 - 12 anos de escolaridade. -----

----- Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações: -----

----- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, consoante a data de nascimento do candidato, nos termos descritos no ponto anterior, será de 18 valores; -----

----- Habilitações académicas de grau superior às exigidas para o recrutamento, tendo por base o ano de nascimento, será de 20 valores. -----

----- **Formação Profissional (FP):** Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, a qual será avaliada de acordo com as seguintes pontuações, partindo da nota 10 e até ao limite de 20 valores, distribuídos do seguinte modo: -----

----- Cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, por cada formação, serão atribuídos 2 valores; -----

----- Cursos de formação de duração inferior a 30 horas, por cada formação, será atribuído 1 valor. -----

----- Para cada candidato é preenchida uma ficha de classificação individual, que se anexa, e que faz parte integrante da presente ata. -----





1. 2. 3.

----- **Experiência profissional (EP):** -----

----- Neste parâmetro é avaliado o exercício e a experiência de determinadas funções, já desenvolvidas pelos candidatos, inerentes à categoria de Assistente Operacional, e que se consideram importantes para o desempenho da mesma.-----

----- Na experiência profissional será avaliado o tempo de exercício em funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, que será aferida da seguinte forma:-----

----- Experiência entre 6 meses e 1 ano -----10 valores

----- Experiência superior a 1 ano e até 2 anos -----12 valores

----- Experiência superior a 2 anos e até 4 anos -----14 valores

----- Experiência superior a 4 anos e até 6 anos ----- 16 valores

----- Experiência superior a 6 anos e até 8 anos ----- 18 valores

----- Experiência superior a 8 anos ----- 20 valores

----- **Avaliação do Desempenho (AD):** A avaliação de desempenho será aferida relativamente ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, cujos critérios de pontuação são os seguintes:-----

----- Avaliação do último período entre (4,5 - 5) = 20 Valores -----

----- Avaliação do último período entre (4 - 3,9) = 18 Valores -----

----- Avaliação do último período entre (3,8 - 3) = 15 Valores -----

----- Avaliação do último período entre (3 - 2,5) = 12 Valores -----

----- Na ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato será atribuída a avaliação de 10 valores.-----

----- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, a aquisição de conhecimentos, competências e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os





1, 9/2  
S

entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e terá a duração de 20 minutos. -----

-----Este método é avaliado 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.-----

-----Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os seguintes fatores:-----

- Sentido crítico (SC)-----
- Motivação (M)-----
- Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)-----
- Experiência profissional (EP)-----

-----Nestes termos consideram-se:-----

----- **Sentido Crítico (SC)** – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, classificado do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores - Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções do posto de trabalho a ocupar;
- Bom = 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica, satisfazendo mais do que exigível, para o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;---
- Suficiente = 12 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----
- Reduzido = 8 valores - Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----





1. *gr*  
*td*

- Insuficiente = 4 valores - Capacidade de reflexão e crítica, que não satisfaz minimamente as exigências do posto de trabalho a ocupar.-----

-----**Motivação (M)** - Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, classificado do seguinte modo:-

- Elevado = 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

- Bom = 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

- Suficiente = 12 valores - Quando evidencia razoável interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

- Reduzido = 8 valores - Quando evidencia muito pouco interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

- Insuficiente = 4 valores - Quando não evidencia qualquer interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;-----

-----**Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)** - Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, classificado do seguinte modo:-----

-Elevado = 20 valores - Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;-----

- Bom = 16 valores - Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;-----

- Suficiente = 12 valores - Razoável expressão oral e suficientemente clara, com média riqueza vocabular;-----

- Reduzido = 8 valores - Limitação na expressão oral, pouco clara e com muito pouca riqueza vocabular;-----





L  
af  
[Signature]

- Insuficiente = 4 valores - Muito limitada na expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara.-----

----- **Experiência profissional (EP):** - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a experiência profissional e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:-----

----- Elevada = 20 valores - Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;-----

----- Boa = 16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;-----

----- Suficiente = 12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;-----

----- Reduzida = 8 valores; - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar insuficientes capacidades de adaptação ao trabalho;-----

----- Insuficiente = 4 valores - Revela ausência de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar fraca capacidade de adaptação ao trabalho.-----

----- Para cada candidato será preenchida uma ficha de classificação individual, que se anexa, e que faz parte integrante da presente ata.-----

----- A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator.-----

----- **Ordenação final (OF):** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE

dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, e será efetuada através das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos aos quais se aplique a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - OF = **AC (70%) + EPS (30%)**;-----

b) Para os candidatos aos quais se aplique a Prova de Conhecimentos (PC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - OF = **PC (70%) + EPS (30%)**;-----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes. -----

**O Presidente,**

(Hugo Calaboça Amaro)

**Vogal Efetivo,**

(Maria Graciela Góis e Sousa)

**Vogal Efetivo,**

(Susana Maria Araújo Pinto de Pedro)

