---------- Ata n.º 1 ----------

----Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de 2021 pelas 10:00 horas, na sala de reuniões da Secretaria Regional das Finanças, reuniu o júri do *procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação* de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal da Direção Regional de Estatística da Madeira, composto pelo Dr. Paulo Jorge Baptista Vieira, Diretor Regional de Estatística da Madeira, na qualidade de Presidente, Dra. Ana Isabel Luís Jardim, Adjunta do Gabinete do Vice-Presidente do Governo Regional, e Dra. Patrícia Drumond Borges Ferreira Nóbrega Fernandes, Diretora de Serviços do Gabinete de Apoio à Gestão da Secretaria Regional das Finanças.na qualidade de vogais efetivos ----------

------ Aberta a reunião, o júri deliberou por unanimidade adotar a seguinte Ordem de Trabalhos:-

------ **Ponto Um** – Proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento. ----------

--------**Ponto Dois** – Aprovar o aviso de abertura do procedimento concursal:----------

------ Iniciada a discussão do Ponto Um da Ordem de Trabalhos, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 6 de abril, o Presidente do júri começou por expor o seguinte:----------

--------Que através do despacho de 23 de dezembro de 2021, do Secretário Regional das Finanças exarado sobre o pedido de abertura do procedimento concursal da Direção Regional de Estatística da Madeira e nos termos constantes do respetivo mapa, foi autorizada a abertura do presente procedimento para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, previsto no Mapa de Pessoal da Direção Regional de Estatística da Madeira, abrangido pelo sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional das Finanças, previsto no artigo 21.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/20201/M, de 16 de novembro ----------

Que, cumpre agora ao júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento concursal, bem como finalizar a proposta de aviso de abertura, e aprovar a sua versão final.----------

------ Referiu ainda o Presidente do júri, que o perfil dos assistentes operacionais integrado no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da SRF, é que consta em anexo ao presente procedimento concursal, pelo que a prova de conhecimentos e os parâmetros dos métodos de seleção a fixar devem ser adequados à avaliação daquele perfil.----------

--------Após a exposição feita pelo Presidente, o júri passou à aprovação dos métodos de seleção e fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema, deliberando por unanimidade o seguinte:----------

-------- Em conformidade com o disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do 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 o nº 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto, os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

--------**I - Regra geral**: Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

--------a) Prova de Conhecimentos (PC);----------

--------b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);----------

--------A **PROVA DE CONHECIMENTOS**: Visa avaliar os conhecimentos e/ou profissionais e as capacidades dos candidatos necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será de natureza prática, de realização individual. A Prova de Conhecimentos, avaliada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a duração de 20 minutos e incidirá sobre exercícios e conhecimentos relacionados com as tarefas a desempenhar, noções gerais sobre uso e manuseamento dos produtos de limpeza, composição do Governo Regional, Presidência do Governo Regional e secretarias regionais, direções regionais, institutos públicos da RAM, e respetiva localização, composição dos gabinetes dos membros do Governo Regional, devendo para o efeito ser consultada a seguinte legislação:----------

-Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M - Aprova a nova organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira, e revoga o Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 59/2019, de 5 de dezembro.----------

-----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 júri e o candidato, considerando-se para tanto, e para todas as referências, as seguintes variáveis e a seguinte fórmula de classificação: ----------

----***a) Experiência profissional***: Avaliará o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida no posto de trabalho a que se candidata.----------

----**20 Valores** - Excelente nível, revelando excelente experiência profissional, potencialidades e características acima da média para exercer funções nestas áreas. ----------

----**16 Valores** - Bom nível revelando experiência, capacidades e características profissionais bastante favoráveis ao exercício de funções nestas áreas. ----------

----**12 Valores** - Nível razoável, revelando experiência, capacidades e características profissionais muito adequadas para o exercício de atividades nestas áreas. ----------

----**8 Valores** - Nível reduzido, revelando muito pouca experiência, capacidades e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas. ----------

----**4 Valores** - Nível insuficiente, revelando não possuir experiência nem capacidade e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas. ----------

----***b) Motivação***: Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura. Avalia também a capacidade para reconhecer os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento agindo no sentido da sua melhoria permanente e atualização profissional.----------

----**20 Valores** – Excelente nível, revelando empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função bem como apresentou razões muito sólidas para a sua candidatura. ----------

----**16 Valores** – Bom nível, revelando empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentou razões muito consistentes para a sua candidatura. ----------

----**12 Valores** – Nível razoável, revelando razoável empenhamento na execução e preparação do trabalho, algum envolvimento com o desempenho da função e apresentou algumas razões consistentes para a sua candidatura. ----------

----**8 Valores** – Nível reduzido, revelando muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentou muito poucas razões consistentes para a sua candidatura. ----------

----**4 Valores** – Nível insuficiente, revelando nenhum empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentou razões para a sua candidatura. ..... ----------

----***c) Sentido de responsabilidade, orientação para os resultados e compromisso com o serviço*:** Avaliará a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional, avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar. Avaliará também a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe estão atribuídas.----------

----**20 Valores** - Excelente nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar.----------

-----**16 Valores** - Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. ----------

-----**12 Valores** – Nível razoável de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. ----------

-----**8 Valores** – Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, muito fraco sentido de justiça bem como demonstrou possuir muito pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -------

-----**4 Valores** – Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.----------

-----***d) Iniciativa e autonomia e orientação para a segurança:*** Avaliará a Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas, com segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

----**20 Valores** - Revela uma excelente atitude ativa e dinâmica e um comportamento profissional cuidadoso e responsável;----------

-----**16 Valores** – Revela uma boa capacidade de resposta a novas tarefas e iniciativa e autonomia; ----------

-----**12 Valores** – Razoável capacidade, demonstrando alguma autonomia e iniciativa; ----------

-----**8 Valores** – Reduzida capacidade;----------

-----**4 Valores** – Insuficiente capacidade, revela uma atitude passiva e sem preocupação com as regras de segurança.----------

-----e***) Relacionamento interpessoal e capacidade de trabalho em equipa e cooperação*:** Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos e em equipa, tendo uma atitude de relacionamento facilitadora e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.----------

------**20 Valores** – Excelente nível, revelando muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

-----**16 Valores** – Bom nível, revelando boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

-----**12 Valores** – Nível razoável, revelando adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.----------

-------**8 Valores** – Nível reduzido, revelando baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.----------

-------**4 Valores** – Nível insuficiente, revelando muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.----------

-----f) **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade e zelar pela sua manutenção e conservação:----------

-------**20 Valores** – Excelente nível, revela uma manifesta preocupação com o aproveitamento dos recursos que serão postos à sua disposição, com medidas para reduzir os gastos e com utilização correta dos instrumentos de trabalho.----------

-------**16 Valores** – Bom nível, revela preocupação.----------

--------**12 Valores** - Nível razoável, revela alguma preocupação.----------

--------**8 Valores** – Nível reduzido, revela uma baixa preocupação baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.-----

-------**4 Valores** – Nível insuficiente, não revela qualquer preocupação.----------

-----A ficha individual a ser utilizada na Entrevista Profissional de Seleção deste procedimento concursal, é a constante no Anexo I à presente ata.----------

--------**II – Métodos de seleção a aplicar aos candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP**, ou seja, que estejam a exercer as funções do posto de trabalho a ocupar, que constarão na alínea b) do ponto 2 do aviso de abertura e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos referidos no ponto I: A estes candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção: ----------

-------- a) Avaliação curricular (AC); ----------

-------- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).----------

------A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** 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 de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, para todas as referências, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho atribuindo a seguinte classificação: ----------

-----***a) Habilitações Académicas (HAB)***----------

------Escolaridade Obrigatória – 18 valores ----------

----- 12.º ano de escolaridade- 19 valores ----------

------Licenciatura– 20 valores----------

-***b) Experiência Profissional (EP)***: o júri ponderará o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (funções de limpeza, distribuição de expediente e atendimento telefónico, atribuindo a seguinte classificação:----------

-----Com experiência profissional numa das áreas acima descritas superior a 12 anos – 20 valores ----------

-----Com experiência profissional de 9 anos e até 12 anos numa das áreas acima descritas – 18 valores;----------

-----Com experiência profissional de 5 anos e até 8 anos numa das áreas acima descritas – 16 valores; ----------

-----Com experiência profissional até 4 anos numa das áreas acima descritas – 14 valores -----

-----Sem experiência profissional numa das áreas acima descritas – 12 valores ----------

-------***c) Formação Profissional (FP)***: o júri ponderará os cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho, anteriormente descritos, e os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados também com aquelas áreas, tendo deliberado atribuir a seguinte classificação: ----------

-----Partindo da nota 10 e até 20 valores assim distribuídos:----------

---- Por cada formação específica de duração igual ou superior a trinta horas – 0,5 valores------

---- Por cada formação específica inferior a trinta horas – 0,25 valores----------

---- Por cada seminário, encontro, jornada, palestra, conferência, congressos e estágio específicos - 0,2 valores----------

----O júri deliberou contabilizar apenas os certificados de ações de formação que mencionem o número de horas. ----------

-------***d) Avaliação de desempenho (AD)***: O júri irá ponderar, a avaliação de desempenho relativa ao último período (2017/2018), em que o candidatou cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:----------

-----Avaliação do último período (4,5 – 5) - 20 valores----------

-----Avaliação do último período (4 – 4,5) - 18 valores----------

-----Avaliação do último período (3,5 – 5) – 16 valores ----------

-----Avaliação do último período (3 – 3,5) – 14 valores ----------

-----Avaliação do último período (2,5 – 3) – 12 valores ----------

-----Avaliação do último período (2 – 2,5) – 8 valores----------

-----No caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores ----------

-----A classificação final da avaliação curricular será feita através da seguinte fórmula e numa escala de zero a vinte valores: AC= $\frac{HAB+2EP+FP+AD}{5}$----------

-----Em que: AC= Avaliação curricular, HAB= Habilitações Académicas EP= Experiência Profissional, FP= Formação Profissional e AD= Avaliação do Desempenho. ----------

-----Para efeitos da Avaliação Curricular de cada candidato o júri deliberou utilizar a ficha constante no Anexo II à presente Ata, da qual faz parte integrante.----------

A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** encontra-se definida no ponto I, aplicando-se tudo o previsto naquele ponto.----------

A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, para todas as referências, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: ----------

-----CF= ([PC x 70%] + [EPS x 30%])----------

-----CF= ([AC x 70%] + [EPS x 30%])----------

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

-----CF= Classificação final ----------

-----PC= Prova de Conhecimentos ----------

-----EPS= Entrevista Profissional de Seleção ----------

-----AC= Avaliação Curricular ----------

Ainda, relativamente à utilização dos métodos de seleção o presidente do júri propõe o seguinte: "Considerando que se trata de um procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, sendo expetável, como tal, que o número de candidatos seja elevado, por forma a assegurar uma maior eficiência, eficácia e economicidade de meios no presente procedimento, ao abrigo da al. b) do n.º 3 do artigo 7.º e do n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, proponho, se o número de candidatos admitidos ao presente procedimento concursal for superior a 50, a utilização faseada dos métodos de seleção, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório- Prova de conhecimentos Prática ou avaliação curricular;----------

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas aos primeiros 20 candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal que haja lugar, até à satisfação das necessidades;----------

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.----------

d) A notificação dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção para a realização do segundo método, é feita por uma das formas previstas no artigo 10.º da

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro."----------

Posta a votação a proposta foi a mesma aprovada por unanimidade.----------

-----Mais foi referido pelo presidente do Júri que cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou fases seguintes.----------

-----Nos cálculos dos valores obtidos por cada candidato, é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

-----Para efeitos de igualdade de valoração, o júri irá aplicar as regras definidas no artigo 27.º da Portaria. ----------

-----Passando ao Ponto Dois da Ordem de Trabalhos o júri, em conformidade com os critérios aprovados no ponto Um, elaborou e aprovou a versão final do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, diligenciando a sua remessa ao Gabinete para efeitos de assinatura.----------

-----Nada havendo mais a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes. ----------

O Presidente, _____

As Vogais, _____

_____

ANEXOS:

I - Perfil de posto de trabalho)

II- Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção

III- Ficha de avaliação curricular

S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal: Aviso n.º____/2020- 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira especial e categoria de Técnico Superior em Estatística, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da DREM

Nome do Candidato: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	**Classificação Qualitativa**				**Classificação Quantitativa**
	Presidente	**Vogal**	**Vogal**	**Classificação final** (votação nominal por maioria)	**Classificação de 0 a 20 valores** (4, 8, 12, 16 e 20)
Experiência Profissional (EP)					
Motivação (M)					
Sentido de Responsab. e Orientação para os Resultados (SR e OR)					
Iniciativa e autonomia e orientação para a segurança (IA e OS)					
Relacionamento interpessoal e capacidade de trabalho em equipa e cooperação (RI e CTEC)					
Otimização de recursos (OR)					
	Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)				

Resumo dos temas abordados: _____

_____

_____

Fundamentação relativa à EPS: _____

_____

_____

_____

_____

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos seis fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP+M+SROR+IAOS+RICTEC+OREC}{6}$$

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

EP= Experiência Profissional

M= Motivação

SR e OR= Sentido de Responsabilidade e Orientação para os Resultados

IA e OS= Iniciativa e autonomia e orientação para a segurança

RI e CTEC= Relacionamento Interpessoal e Capacidade de Trabalho de Equipa e Cooperação

OREC= Otimização de recursos

O Presidente, _____

As Vogais, _____

_____

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

Procedimento concursal: Aviso n.º ___/2020- 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira especial e categoria de Técnico Superior em Estatística, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da DREM

Nome do Candidato: _____

Parâmetro: Habilitação Académica (HAB)

Grau	Área	Valoração da habilitação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da Experiência	Duração	Pontuação
	Valoração da Experiência Profissional	

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da Formação	Pontuação
Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Período	Avaliação Quantitativa
Valoração da Avaliação de Desempenho	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB+2EP+FP+AD}{5}$$

na qual:

AC= Avaliação Curricular
HAB= Habilitações Académicas
EP= Experiência Profissional
FP= Formação Profissional
AD= Avaliação de Desempenho

O Presidente, _____

As Vogais, _____

_____