

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETOS AO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DO SECRETÁRIO REGIONAL, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA NÚMERO 1

----- Aos dezassete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de dezasseis de dezembro de dois mil e vinte, constituído pelos licenciados, Hugo Sérgio Teles de Jesus, Diretor do Gabinete de Pessoal e Administração do GSR, como Presidente, M^a Noélia Franco, Técnica Superior e Ana Paula Gonçalves Freita, Coordenadora, ambos na qualidade de vogais, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2, alínea c), e no n.º 3 do artigo 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Iniciados os trabalhos, o Júri deliberou fixar os parâmetros e os demais elementos acima indicados para os métodos de seleção que, consoante a situação dos candidatos, serão utilizados no presente procedimento concursal. -----

----- A utilização dos métodos de seleção obrigatórios dependerá da situação dos candidatos. Assim, atento ao disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), adaptada à administração regional autónoma da Madeira, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, para os candidatos sem relação jurídica de emprego constituída, será utilizada a Prova de Conhecimentos, e para os candidatos com relação de emprego constituída e que não optem, por escrito, pelo método anterior, será utilizada a Avaliação Curricular. -----

----- Como método de seleção complementar ao método de seleção obrigatório, será utilizada, em ambos os casos a Entrevista Profissional, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Ao abrigo do n.º 9 do artigo 9.º desta Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, relativamente aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto ao método complementar, sendo que, de acordo o mesmo artigo, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

----- Nos termos conjugados das alíneas a) a c) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria supra referida, o Júri deliberou, assim, por unanimidade, fixar para cada método de seleção acima mencionado, o seguinte: -----

----- **I. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS** -----

----- A) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) -----

----- Conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria supra indicada e na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, com este método, a realizar-se numa só fase, é pretendido avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

----- O Júri decidiu, assim, que a referida prova, é uma prova escrita de realização individual, terá a duração de 1 hora e 30 minutos, com tolerância de quinze minutos, e será constituída por questões práticas, de desenvolvimento e por perguntas diretas relacionados com as exigências da função, constantes da legislação mencionada no Anexo à presente Ata, que da mesma faz parte integrante, a qual poderá ser consultada, desde que não anotada, não sendo permitido a utilização de qualquer equipamento eletrónico.-----

----- Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da já citada Portaria, a valoração final deste método irá expressar-se de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e a respetiva grelha de avaliação traduzirá a pontuação a atribuir a cada questão consoante a resposta dada seja:-----

----- a) Totalmente certa; -----

----- b) Quase certa; -----

----- c) De forma incompleta; -----

----- d) De forma muito incompleta; -----

----- e) Totalmente errada ou não respondida.-----

----- Mais deliberou o Júri que, quer a prova de conhecimentos, quer a pontuação de cada uma das questões, serão definidas em ata posterior.-----

----- B) - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

----- A Avaliação Curricular será o método de seleção obrigatório a aplicar aos eventuais candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a sua aplicação.-----

----- Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e alínea a), n.º 2 do 36.º da LTFP. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.-----

----- A Avaliação Curricular será valorada segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada fator, mediante a aplicação da fórmula seguinte:-----

----- $AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4$ -----

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

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

----- **HAB** = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

----- a) Habilitações académicas igual ao exigido ou equivalente - 18 valores;-----

----- b) Habilitações académicas superior ao exigido - 20 valores.-----

----- **FP** = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- a) Ausência de formação profissional – 10 valores;-----
- b) Até 30 horas – 16 valores; -----
- c) Mais de 30 horas – 20 valores. -----

----- **EP** = Experiência Profissional - será atendida e ponderada com incidência sobre a execução de atividades equivalentes ao posto de trabalho ou outras com o mesmo grau de complexidade das mesmas:-----

- a) Até um ano – 4 valores;-----
- b) Superior a um ano e até seis anos – 8 valores;-----
- c) Superior a cinco e até dez anos – 12 valores;-----
- d) Superior a dez e até dezasseis anos – 16 valores;-----
- e) Superior a dezasseis anos – 20 valores.-----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções equivalentes ao posto de trabalho a ocupar que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **AD** = Avaliação do Desempenho - em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar, convertida na escala de 0 a 20 valores: -----

- Ausência de Avaliação do Desempenho – 0 valores;-----
- Desempenho Inadequado – 4 valores;-----
- Desempenho Adequado – 8 valores;-----
- Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- Desempenho Excelente – 20 valores.-----

----- Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deliberou que será atribuída a avaliação de 12,00 valores. -----

----- **II. MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**-----

----- A Entrevista Profissional de Seleção, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 6.º e nº 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função inerente ao posto de trabalho em causa, e em conformidade com a informação de autorização da abertura deste procedimento, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem avaliados na aplicação deste método: Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação, Motivação, Sentido de Responsabilidade e Sentido Crítico. -----

----- A classificação de cada fator resulta da votação nominal e por maioria, sendo cada um deles avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente,

convertidos, respetivamente, nas classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e atribuídos da seguinte forma:-----

----- **a) Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação:** -----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevada capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do elevado sentido de colaboração e espírito de equipa e da elevada capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

----- Bom - aos candidatos que revelem boa capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito sentido de colaboração e espírito de equipa e da muita capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do satisfatório sentido de colaboração e espírito de equipa e da satisfatória capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem uma reduzida capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da muito fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

----- **b) Motivação:** -----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevada motivação, através do elevado interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

----- Bom - aos candidatos que revelem muita motivação, através do muito interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente motivação, através do satisfatório interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem reduzida motivação, através do pouco interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente motivação, através do muito pouco interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

----- **c) Sentido de Responsabilidade:** -----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido de responsabilidade, através da elevada ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

----- Bom - aos candidatos que revelem muito sentido de responsabilidade, através da muita ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem razoável sentido de responsabilidade, através da razoável ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido de responsabilidade, através da pouca ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido de responsabilidade, através da muito pouca ponderação na resolução da questão colocada;-----

----- **d) Sentido Crítico:** -----



----- Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido crítico, demonstrado através da elevada argumentação na forma como opinam sobre as questões; -----

----- Bom - aos candidatos que revelem muito sentido crítico, demonstrado através da muita argumentação na forma como opinam sobre as questões; -----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem um razoável sentido crítico, através da razoável argumentação na forma como opinam sobre as questões; -----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido crítico, através da pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões; -----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido crítico, através da muito pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões; -----

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

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

----- CRIC = Capacidade de relação interpessoal e comunicação -----

----- MOT = Motivação -----

----- SR = Sentido de responsabilidade -----

----- SC = Sentido Crítico -----

----- III. ORDENAÇÃO FINAL -----

----- O Júri, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º da já mencionada Portaria, deliberou, por unanimidade, que as ponderações a utilizar relativamente a cada método de seleção atrás referido, para efeitos de valoração final serão as seguintes:-----

----- Prova de Conhecimentos - 70%;-----

----- Entrevista Profissional de Seleção - 30%. -----

----- Para os eventuais candidatos que preencham os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a aplicação do método obrigatório contemplado na alínea a) dessa mesma norma, serão utilizadas as ponderações inframencionadas, para efeitos de valoração final:-----

----- Avaliação Curricular - 70%;-----

----- Entrevista Profissional de Seleção - 30%. -----

----- Seguidamente foi decidido que a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ou seja, através das seguintes fórmulas, consoante os casos: -----

----- a) $OF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$ -----

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

----- OF = Ordenação final -----

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

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

----- b) $OF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$ -----

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

----- OF - Ordenação Final -----

----- AC - Avaliação Curricular -----

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

----- Mais deliberou o Júri que, em situações de igualdade de valoração entre candidatos, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo que, na eventualidade de uma vez esgotados os critérios legalmente fixados, subsistir a situação de empate, recorrer-se-á ao critério da ordem crescente da idade dos candidatos.-----

----- Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou esta ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os seus membros.-----

O Presidente



Hugo Sérgio Teles de Jesus,

Os Vogais,



Mª Noélia Franco



Ana Paula Gonçalves Freitas

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DO SECRETÁRIO REGIONAL, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ANEXO

Legislação necessária à realização da Prova de Conhecimentos Escrita

- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de março e 38/2012, de 23 de julho e 28/2017, de 02 de outubro e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 01 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 04 de setembro e 93/2019, de 04 de setembro;
- Lei Geral de 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 e 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 de agosto, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, 79/2019, de 02 de setembro, 82/2019, de 02 de setembro, 2/2020, de 31 de março e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro;
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral do Trabalho em funções públicas - Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro;
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2020/M, de 20 de janeiro;
- Estrutura Nuclear do Gabinete do Secretário Regional, aprovada pela Portaria n.º 352/2019, de 14 de junho;
- Orçamento da Região Autónoma da Madeira para o ano de 2020, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro e alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2020/M, de 10 de agosto.
- Execução do Orçamento da Região Autónoma da Madeira - Decreto Regulamentar Regional n.º 22/2020/M, de 17 de março;

