

NF

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE MANUTENÇÃO DE RIBEIRAS E DE ESTRADAS REGIONAIS, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA NÚMERO 1

-----Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de dezassete de dezembro de dois mil e vinte e cinco, constituído pelos licenciados, Hugo Jorge Sol Freitas, Chefe de Divisão de Hidráulica Fluvial, como Presidente, Hugo Sérgio Teles de Jesus, Diretor do Gabinete de Pessoal e Administração, equiparado a Diretor de Serviços e Odília Vieira de Sousa, Diretora de Serviços de Recursos Humanos da Direção Regional de Estradas, 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 na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 13.º e artigo 14.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. -----

-----Iniciados os trabalhos, o Júri deliberou que devido à especificidade dos postos de trabalho e nível de habilitações académicas exigidos aos candidatos, admitir a apresentação das candidaturas também em formato papel, nos termos dos artigos 104.º e seguintes do CPA. -----

-----Deliberou ainda 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 de seleção, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. -----

-----Ao abrigo do n.º 9 do artigo 8.º desta Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, relativamente aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto ao método complementar, sendo que, de acordo com 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 13.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 4.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, com tolerância de 15 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. -----

-----Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 8.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 b) do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de abril, e alínea a) do n.º 2 do artigo 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 acadêmica - onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

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

-----b) Habilitações acadêmicas 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 cinco 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 considera 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 Regular - 8 valores;-----

-----Desempenho Bom - 12 valores;-----

-----Desempenho Muito Bom - 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 n.º 1 do artigo 5.º e n.º 6 do artigo 8.º da Portaria n.º 407/2023, 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

4E
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 capacidade de trabalho em equipa e cooperação. -----

-----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; -----

HF
JH

-----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) Capacidade de Trabalho em Equipa e Cooperação:** -----

-----Elevado - aos candidatos que revelem elevada capacidade de trabalho em equipa e cooperação, demonstrado através do elevado sentido de colaboração e espírito de equipa na abordagem das questões; -----

-----Bom - aos candidatos que revelem muita capacidade de trabalho em equipa e cooperação, demonstrado através do muito sentido de colaboração e espírito de equipa na abordagem das questões; -----

-----Suficiente - aos candidatos que revelem uma razoável capacidade de trabalho em equipa e cooperação, através do razoável sentido de colaboração e espírito de equipa na abordagem das questões; -----

-----Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido capacidade de trabalho em equipa e cooperação, através do pouco sentido de colaboração e espírito de equipa na abordagem das questões; -----

-----Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente capacidade de trabalho em equipa e cooperação, através do muito pouco sentido de colaboração e espírito de equipa na abordagem das questões. -----

-----A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção, será obtida através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada fator, mediante a aplicação da fórmula seguinte: -----

-----EPS: $(CRIC + MOT + SR + CTEC) / 4$ -----

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

-----EPS = Entrevista profissional de seleção -----

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

-----MOT = Motivação -----

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

-----CTEC= Capacidade de trabalho em equipa e cooperação -----

-----**III. ORDENAÇÃO FINAL** -----

-----O Júri, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 4.º e no n.º 2 do artigo 5.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 - 60%; -----

-----Entrevista profissional de seleção - 40%. -----

-----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 - 60%; -----

-----Entrevista profissional de seleção - 40%. -----

-----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) $OF = PC \times 60\% + EPS \times 40\%$ -----

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

-----OF = Ordenação final-----

-----PC = Prova de conhecimentos-----

-----EPS = Entrevista profissional de seleção-----

-----b) $OF = AC \times 60\% + EPS \times 40\%$ -----

-----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 23.º da Portaria n.º 407/2023, 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 Jorge Sol Freitas

Os Vogais,

Hugo Sérgio Teles de Jesus

Odília Vieira de Sousa

DF

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE MANUTENÇÃO DE RIBEIRAS E DE ESTRADAS REGIONAIS, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO, 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

- 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, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e, pelas Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março, Decretos-Leis n.ºs 51/2022, de 26 de julho, 84-F/2022, de 16 de dezembro, 53/2023, de 5 de julho, 12/2024, de 10 de janeiro e 13/2024, de 10 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, atualizado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, 28-A/2021/M, de 30 de dezembro, 26/2022/M, de 29 de dezembro e 2/2025/M, de 2 de julho;
- 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, e Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 7-A/2023, de 28 de fevereiro;
- Organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 05 de maio;
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2025/M, de 10 de outubro;
- Orgânica da Direção Regional do Equipamento Social e Conservação – Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2022/M, de 12 de maio;
- Portaria n.º 193/2021, de 23 de abril – aprova a estrutura nuclear da Direção Regional do Equipamento Social e Conservação;
- Orgânica da Direção Regional de Estradas – Decreto Regulamentar Regional n.º 21/2016/M, de 30 de setembro.

