

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE
TRABALHO NA CATEGORIA/CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PREVISTO NO SISTEMA CENTRALIZADO
DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS,
AFETO AO MAPA DE PESSOAL DO LABORATÓRIO REGIONAL DE ENGENHARIA CIVIL, MEDIANTE A
CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA NÚMERO 1

Aos catorze dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Senhor Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de onze de dezembro de dois mil e vinte, constituído pelo Presidente Hélder José Gomes Jardim, pelo Vogal efetivo Maria Fernanda dos Santos Ribeiro Camacho e pelo Vogal Suplente Hilário Miguel Ferreira de Sousa, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como à grelha classificativa e ao 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 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1. Iniciados os trabalhos o Júri deliberou que serão utilizados neste procedimento concursal os métodos de seleção obrigatórios definidos na alínea a) do n.º 1 e 2 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 03 de agosto.

1.1. Como método de seleção complementar aos métodos de seleção obrigatórios acima referidos será utilizada a entrevista profissional de seleção, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2. Os métodos de seleção, adotados e respetivas ponderações, são os seguintes:

2.1. A Prova de Conhecimentos (PC), a realizar-se numa única fase, visa 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, constantes da legislação mencionada no ponto 6.

2.2. A ponderação a utilizar na PC, e na EPS é a seguinte:

- Prova de conhecimentos: 70%
- Entrevista profissional de seleção: 30%

3. Para os candidatos que preencham os requisitos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, os métodos de seleção obrigatórios, se não forem afastados por escrito no formulário de candidatura, são os seguintes:

3.1. A Avaliação Curricular (AC) que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente, habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

3.2. A ponderação a utilizar na AC e na EPS é a seguinte:

- Avaliação curricular: 70%
- Entrevista profissional de seleção: 30%

4. A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal sendo apreciados os fatores: “Capacidade de relação interpessoal e comunicação”, “Motivação”, “Sentido de responsabilidade” e “Capacidade de trabalho em equipa e cooperação”.

5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação quanto ao método complementar. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019.

6. A prova de conhecimentos assume a forma escrita, sem consulta, com duração de 1 hora, com tolerância de 15 minutos, e incidirá sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da função, com a seguinte legislação:

- 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 e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, 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;
- 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;
- Orgânica do Laboratório Regional de Engenharia Civil - Decreto Regulamentar Regional n.º 17/2016/M, de 5 de julho, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2018/M de 24 de setembro;
- Portaria n.º 639/2018, de 21 de dezembro;

6.1. Para a realização da prova escrita de conhecimentos poderá ser consultada a legislação atrás mencionada, desde que não anotada.

7. Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

8. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é 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 e será efetuada através das seguintes fórmulas, consoante os casos:

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

sendo:

OF = Ordenação Final

PCE = Prova Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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

sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

- 8.1. Em caso de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019. Subsistindo empate na valoração prevalece o critério de ordem crescente da idade dos candidatos.
- 8.2. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária ainda que, neste procedimento concursal, lhes tenha sido aplicado diferentes métodos de seleção.

9. Os candidatos admitidos serão convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, afixada no Edifício do Laboratório Regional de Engenharia Civil, sito à Rua Agostinho Pereira de Oliveira, São Martinho, 9000-264 FUNCHAL e disponibilizada através do sítio oficial da Secretaria Regional dos Equipamentos e Infraestruturas

<https://www.madeira.gov.pt/srei/GovernoRegional/OGoverno/Secretarias/Structure/ASecretaria/Publicacoes#rhrecrutamento>

Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas supra referidas.

10. Nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria, os candidatos excluídos, serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas b), c) ou d) do artigo 10.º para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

11. Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o



sistema de valoração final do método, são publicitadas e disponibilizadas através do sítio oficial da Secretaria Regional dos Equipamentos e Infraestruturas em

<https://www.madeira.gov.pt/srei/GovernoRegional/OGoverno/Secretarias/Structure/ASecretaria/Publicacoes#rhrecrutamento>

12. Os métodos de seleção obrigatórios serão avaliados em conformidade com os seguintes critérios:

a. Método 1 – Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

- i. A valoração final da Prova de Conhecimentos 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 “totalmente certa”, “quase certa” “de forma incompleta” ou “totalmente errada ou não respondida”, tendo o Júri deliberado que, quer a prova de conhecimentos, quer a pontuação de cada uma das questões, serão definidas em ata posterior.

b. Método 2 – Avaliação Curricular (AC)

- i. 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:

- $AC = (HAB + FP + EP) / 3$

sendo:

AC - Avaliação Curricular;

HAB - Habilitação Académica;

FP - Formação Profissional;

EP – Experiência profissional.

- ii. A valoração da Habilitação Académica (AC), onde se pondera a titularidade da escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento, ou superior, atenderá aos seguintes critérios:

- Habilitações académicas – titularidade da escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento, ou superior - 20 valores;

- iii. A valoração da Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, será valorada em conformidade com os seguintes critérios:

- Ausência de formação profissional - 10 valores;
- Formação profissional relacionada com a área do lugar a prover (formação específica), conferem 1 valor a mais por cada curso, não podendo a pontuação deste elemento exceder os 20 valores;

iv. A valoração da Experiência Profissional (EP), considerada como tempo de experiência profissional em funções inerentes ao posto de trabalho, desde que devidamente comprovado, levará em consideração a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, com base nos seguintes critérios:

- Até dois anos - 10 valores;
- Superior a dois anos e até seis anos - 14 valores;
- Superior a seis e até doze anos - 17 valores;
- Superior a doze anos - 20 valores.

13. O método de seleção complementar consiste na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a qual, nos termos da al. a) do n.º 1 do art. 6.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, devendo por cada entrevista profissional de seleção ser elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

13.1. 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, conforme dispõe o n.º 5 do art. 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

a. Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função inerente ao posto de trabalho em causa, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes parâmetros a serem avaliados na aplicação deste método:

- i. Capacidade de relação interpessoal e comunicação (CRIC);
- ii. Motivação (MOT);
- iii. Sentido de responsabilidade (SR);
- iv. Capacidade de trabalho em equipa e cooperação (CTEC).

b. A classificação de cada parâmetro 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:

i. Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação:

1. **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;
2. **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;

3. **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;
4. **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;
5. **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;

2. **Motivação:**

1. **Elevado** - aos candidatos que revelem elevada motivação, através do elevado interesse demonstrado na abordagem da questão;
2. **Bom** - aos candidatos que revelem muita motivação, através do muito interesse demonstrado na abordagem da questão;
3. **Suficiente** - aos candidatos que revelem suficiente motivação, através do satisfatório interesse demonstrado na abordagem da questão;
4. **Reduzido** - aos candidatos que revelem reduzida motivação, através do pouco interesse demonstrado na abordagem da questão;
5. **Insuficiente** - aos candidatos que revelem insuficiente motivação, através do muito pouco interesse demonstrado na abordagem da questão.

3. **Sentido de Responsabilidade:**

1. **Elevado** - aos candidatos que revelem elevado sentido de responsabilidade, através da elevada ponderação utilizada na resolução da questão colocada;
2. **Bom** - aos candidatos que revelem muito sentido de responsabilidade, através da muita ponderação utilizada na resolução da questão colocada;
3. **Suficiente** - aos candidatos que revelem razoável sentido de responsabilidade, através da razoável ponderação utilizada na resolução da questão colocada;
4. **Reduzido** - aos candidatos que revelem reduzido sentido de responsabilidade, através da pouca ponderação utilizada na resolução da questão colocada;
5. **Insuficiente** - aos candidatos que revelem insuficiente sentido de responsabilidade, através da muito pouca ponderação na resolução da questão colocada.

4. Capacidade de trabalho em equipa e cooperação (CTEC):

1. **Elevado** - aos candidatos que revelem elevada capacidade de trabalho em equipa e cooperação, demonstrado através da elevada argumentação na forma como opinam sobre as questões;
2. **Bom** - aos candidatos que revelem muita capacidade de trabalho em equipa e cooperação, demonstrado através da muita argumentação na forma como opinam sobre as questões;
3. **Suficiente** - aos candidatos que revelem uma razoável capacidade de trabalho em equipa e cooperação, através da razoável argumentação na forma como opinam sobre as questões;
4. **Reduzido** - aos candidatos que revelem reduzida capacidade de trabalho em equipa e cooperação, através da pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;
5. **Insuficiente** - aos candidatos que revelem insuficiente capacidade de trabalho em equipa e cooperação, através da muito pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões.

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

$$EPS = (CRIC + MOT + SR + CTEC)/4$$

14. Com base nos critérios estabelecidos foi elaborado o aviso de abertura do procedimento, que se anexa à presente ata, que dela faz parte integrante e que se envia para efeitos de publicação.

O Presidente

Os Vogais



