

Ne.


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE **UM POSTO DE TRABALHO** PREVISTO E NÃO OCUPADO NA **CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**, NA ÁREA DE AUXILIAR DE TOPOGRAFIA, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DE **ESTRADAS**, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA NÚMERO 1

-----Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de vinte e três de dezembro de dois mil e vinte e um, constituído pelos licenciados Nélia Maria Fernandes Vera Cruz como Presidente, Eufrásio Manuel Silva Abreu e Luís Filipe Freitas Castro, ambos na qualidade de vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em cumprimento do disposto nos artigos 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, adiante designada por Portaria. -----

-----Iniciados os trabalhos, o júri passou à apreciação do posto de trabalho a ocupar, nomeadamente quanto à atividade a desenvolver, que consiste na execução de tarefas auxiliares simples em levantamentos topográficos. -----

-----O perfil de competências para o desempenho das funções postas em causa é o seguinte: ---

-----a) Realização e orientação para resultados: Capacidade para se focar na concretização dos objetivos do serviço e, assim, garantir que os resultados sejam alcançados conforme o esperado; --

-----b) Orientação para a segurança: Executar as tarefas propostas tendo sempre em atenção a segurança do próprio, dos colegas e de terceiros;-----

-----c) Otimização de recursos: utilizar técnicas para selecionar as melhores alternativas para se atingir os objetivos determinados;-----

-----d) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----

-----e) Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.-----

-----Atendendo ao facto de o procedimento concursal se destinar à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, estando aberto a candidatos com ou sem vínculo de

122


emprego público, o júri deliberou que serão utilizados, em regra, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), como método de seleção obrigatório, e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método de seleção complementar, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.-----

-----Para os candidatos que preencham os requisitos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, nomeadamente os que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar, se não forem afastados por escrito no formulário de candidatura, ao abrigo da faculdade de opção conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão a Avaliação Curricular (AC) como método de seleção obrigatório, e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método de seleção complementar.-----

-----Ao abrigo do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção 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 n.º 10 do mesmo artigo, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----O júri deliberou, por unanimidade, fixar para cada método de seleção acima referido, o seguinte:-----

-----PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):-----

-----A 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 das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova assume a forma escrita e natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, com duração de 1 hora e 30 minutos, com tolerância de quinze minutos, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou por perguntas diretas, incidindo sobre as temáticas e legislação constantes no Anexo à presente Ata, que da mesma faz parte integrante.-----

-----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;-----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTRADAS

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

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

----- O júri deliberou ainda que para a realização da prova de conhecimentos poderá ser consultada a legislação constante no Anexo à presente Ata, desde que não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. As provas não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação -----

-----AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): -----

-----A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente: -----

-----a) A Habilitação académica (HA); -----

-----b) A Formação profissional (FP); -----

-----c) A Experiência profissional (EP); -----

-----d) Avaliação de desempenho (AD). -----

-----A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$, em que: AC = Avaliação curricular; HA = Habilitação académica; FP = Formação profissional; EP = Experiência profissional; AD = Avaliação de desempenho: -----

-----HA = Habilitação académica - onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

-----Aos candidatos que possuam a habilitação académica exigida ----- 12,00 valores

-----Aos candidatos que possuam 1 grau de habilitação académica superior à exigida - ---- 14,00 valores -----

-----Aos candidatos que possuam 2 graus de habilitação académica superiores à exigida - 20,00 valores.-----

-----FP = Formação profissional – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional que se relacionem, pela sua denominação e/ou conteúdo programático, diretamente com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções a que se candidatam: -----

-----Sem ações de formação ----- 0,00 valores

-----Até 50 horas de formação ----- 10,00 valores



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTRADAS

NRE
JR
A

-----Até 100 horas de formação-----12,00 valores

-----Até 150 horas de formação-----15,00 valores

-----Até 200 horas de formação-----18,00 valores

-----Mais de 200 horas de formação-----20,00 valores

-----Quando não conste no certificado da formação a indicação do número de horas, será considerado o período de seis horas por cada dia de formação. -----

-----EP = Experiência profissional – incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas devidamente comprovadas:

-----Até 5 anos de experiência-----10,00 valores

-----Até 10 anos de experiência-----12,00 valores

-----Até 15 anos de experiência-----15,00 valores

-----Até 20 anos de experiência-----18,00 valores

-----Mais de 20 anos de experiência-----20,00 valores

-----AD = Avaliação de desempenho – será considerada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida na escala de 0 a 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. -----

-----ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) -----

-----A EPS 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, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem avaliados na aplicação deste método: “Capacidade de relacionamento interpessoal e comunicação”, “Motivação e interesses profissionais”, “Capacidade de trabalho em equipa e cooperação” e “Sentido de responsabilidade”.-----

rvl.
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

----- Capacidade de relacionamento Interpessoal e comunicação: Será avaliada a atitude perante as regras de relacionamento com chefias e colegas, avaliando o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho: -----

-----Revela deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral; fraca capacidade de autocorreção comportamental ----- 4,00 Valores;

-----Revela alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não revelando preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias ----- 8,00valores;

-----Revela bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias ----- 12,00Valores;

-----Revela franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando capacidade em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias ----- 16,00 Valores;

-----Revela alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, revelando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias ----- 20,00 valores.

-----Motivação e Interesses profissionais: Ponderará os motivos da candidatura e expetativas profissionais: -----

-----Revela dificuldade na análise do percurso profissional, não revelando noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, não projeta interesses profissionais relacionados com a função a desenvolver. ----- 4,00 Valores;

-----Revela uma análise pouco crítica do percurso profissional, dos seus pontos fortes e pontos fracos, e alguma dificuldade em identificar e fundamentar interesses profissionais relacionados com a função a desenvolver. ----- 8,00 valores;

-----Revela uma análise do percurso profissional projetando alguns interesses profissionais coincidentes com a função a desenvolver; a noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, revela algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo prever alguma motivação para o exercício da função. ----- 12,00 Valores;

-----Demonstra uma análise do percurso profissional relevante para as atividades a desenvolver, identificando interesses profissionais coincidentes com a função, revela interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo prever muita motivação para o exercício da função. ----- 16,00 Valores;

NE
[Handwritten signature]

-----Demonstra uma análise do percurso profissional muito relevante para as atividades a desenvolver, identificando interesses profissionais coincidentes com a função, revela forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as suas expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho, permitindo prever sólida motivação para o exercício da função.----- 20,00Valores.

----- Capacidade de trabalho de equipa e cooperação: Será avaliada a capacidade de integração em equipas de trabalho e a partilha de informações e conhecimentos com os colegas:-----

-----Revela muita dificuldade em interagir com a equipa de trabalho, não mostrando qualquer participação ativa nem cooperação com os seus colegas e chefias. ----- 4,00 Valores;

-----Revela alguma dificuldade em interagir com a equipa de trabalho, mostrando pouca participação ativa e pouca cooperação com os seus colegas e chefias. ----- 8,00 Valores;

-----Revela alguma facilidade em interagir com a equipa de trabalho, mostrando alguma participação ativa e alguma cooperação com os seus colegas e chefias. -----12,00 Valores;

-----Demonstra facilidade em interagir com a equipa de trabalho, mostrando interesse em ter uma participação ativa e uma boa cooperação com os colegas e chefias, contribuindo para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----16,00 Valores;

-----Demonstra uma grande facilidade em interagir com a equipa de trabalho, mostrando interesse em ter uma participação ativa e uma boa cooperação com os colegas e chefias, contribuindo para o desenvolvimento ou manutenção de um excelente ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.----- 20,00Valores.

-----Sentido de Responsabilidade: Será avaliada a capacidade de reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, através da forma de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional:-----

-----Revela insuficiente sentido de responsabilidade, demonstrando, através das questões colocadas, não possuir capacidades de análise e de ponderação, de zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar ----- 4,00 valores

-----Revela reduzido sentido de responsabilidade, demonstrando, através das questões colocadas, possuir poucas capacidades de análise e de ponderação, de zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar ----- 8,00 valores

-----Revela razoável sentido de responsabilidade, demonstrando, através das questões colocadas, possuir razoáveis capacidades de análise e de ponderação, de zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar ----- 12,00 valores;

S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTRADAS

-----Revela muito sentido de responsabilidade, demonstrando, através das questões colocadas, possuir muitas capacidades de análise e de ponderação, de zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar ----- 16,00 valores

-----Revela elevado sentido de responsabilidade, demonstrando, através das questões colocadas, possuir elevadas capacidades de análise e de ponderação, de zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar ----- 20,00 valores;

-----A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 9.º da Portaria:-----

----- $EPS = (RIC + MIP + TEC + SR) / 4$ -----

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

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

-----RIC = Capacidade de relacionamento interpessoal e comunicação -----

-----MIP = Motivação e Interesses Profissionais -----

-----TEC = Capacidade de trabalho de equipa e cooperação -----

-----SR = Sentido de Responsabilidade -----

-----Para os candidatos que efetuam PC e a EPS, o júri deliberou que a ponderação a utilizar, para efeitos de valoração final, será a seguinte: -----

-----Prova de conhecimentos – 70% -----

-----Entrevista profissional de seleção – 30%. -----

-----Para os candidatos aos quais se aplique a AC e a EPS, o júri deliberou que a ponderação a utilizar, para efeitos de valoração final, será a seguinte: -----

-----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:-----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTRADAS

-----OF = Ordenação final-----
-----PC = Prova de Conhecimentos-----
-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----
-----b) OF = AC x 70% + EPS x 30%-----
-----Em que:-----
-----OF - Ordenação Final -----
-----AC - Avaliação Curricular -----
-----EPS - Entrevista Profissional de Seleção-----
-----Mais deliberou o júri que, em caso de igualdade de valoração, será observado o disposto
no art.º 27.º da Portaria. -----
Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata
que depois de lida vai ser assinada por todos os membros.-----

A Presidente

Nélia Vera Cruz

(Nélia Maria Fernandes Vera Cruz)

Os Vogais

Eufásio Manuel Silva Abreu

(Eufásio Manuel Silva Abreu)

Luís Filipe Freitas Castro

(Luís Filipe Freitas Castro)

Re.
[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTRADAS

ANEXO À ATA N.º 1

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; Decreto Legislativo Regional n.º 6/2020/M, de 17 de junho - Institui e estabelece o regime de atribuição de um suplemento remuneratório aos trabalhadores da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas que prestem trabalho em condições de risco e penosidade.

Organização, atribuições e competências da Direção Regional de Estradas - Decreto Regulamentar Regional n.º 21/2016/M, de 30 de setembro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2019/M, de 18 de setembro - Aprova a estrutura orgânica da Direção Regional de Estradas; Portaria n.º 44/2017, de 16 de fevereiro, alterada pela Portaria n.º 45/2020, de 24 de fevereiro - Aprova a estrutura nuclear da Direção Regional de Estradas; Despacho n.º 143/2020, publicado no JORAM II Série, n.º 71, de 13 de abril- Cria a estrutura orgânica flexível da Direção Regional de Estradas; Despacho n.º 165/2019, de 19 de julho, publicado no JORAM II Série, n.º 120, de 19 de julho - Cria a Secção Administrativa de Conservação da Direção Regional de Estradas; Decreto Legislativo Regional n.º 9/2017/M, de 15 de março - Cria a carreira especial de rocheiro da Direção Regional de Estradas e estabelece o seu regime.

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 e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 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 e 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.

