

REFERÊNCIA C



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

ATA NÚMERO 1

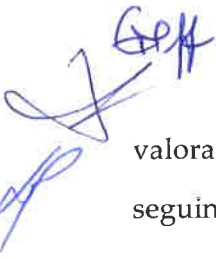
----- Aos 17 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de 16 de dezembro de dois mil e vinte, constituído como Presidente, Francisco Miguel Pereira Ferreira, Eduardo Miguel Figueira Farinha e Luis André Lima Marques, 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) adaptado à RAM 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 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 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, com tolerância de quinze minutos, e será constituída por questões práticas, de desenvolvimento e por perguntas diretas. A prova incidirá sobre conteúdos diretamente 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 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.-----

Goff

----- Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos da alínea c) do n.º 1 dos artigos 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 - 0 valores;-----

----- Formação profissional relacionada com a área do lugar a prover (formação específica), conferem 1 valor a mais por cada curso;-----

----- Em caso algum a pontuação deste elemento pode exceder os 20 valores;-----

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

----- a) Até um ano - 4 valores;-----


----- b) Superior a um ano e até seis anos - 8 valores;-----

----- c) De seis a doze anos - 12 valores;-----

----- d) De doze a dezoito anos - 16 valores;-----

----- e) Superior a dezoito anos - 20 valores.-----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes 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 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. -----

----- 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 alínea a) do nº 1 do art.º do artigo 6.º e nº 6 do art.º 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, 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 da elevada capacidade de gestão de dificuldades e eventuais conflitos, bem como 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 da muita capacidade de gestão de dificuldades e eventuais conflitos, 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 da satisfatória capacidade de gestão de dificuldades e eventuais conflitos, 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 da pouca capacidade de gestão de dificuldades e eventuais conflitos, 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 da muito pouca capacidade de gestão de dificuldades e eventuais conflitos 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) 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 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

(Francisco Miguel Pereira Ferreira.)

Os Vogais

(Eduardo Miguel Figueira Farinha.)

(Luis André Lima Marques.)

REFERÊNCIA C



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE SERRALHEIRO MECÂNICO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DE PLANEAMENTO, RECURSOS E GESTÃO DE OBRAS PÚBLICAS, 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, 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, e 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;
- Orgânica da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2016/M, de 25 de agosto;
- Estrutura Nuclear da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, aprovada pela Portaria n.º 567/2016, de 15 de dezembro;
- Estrutura Flexível da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, aprovada pelo Despacho n.º 468/2016, de 21 de dezembro

