

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE LIMPEZA DE RIBEIRAS, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DOS EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DIREÇÃO REGIONAL DE EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO (DRESC), MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO 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 dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional dos Equipamentos e Infraestruturas de dezasseis dias de dezembro de dois mil e vinte e dois, constituído pelos licenciados Hugo Jorge Sol Freitas, Chefe de Divisão, como Presidente, Manuel Vasconcelos Melim Ferreira Encarregado Geral Operacional e Hugo Sérgio Teles de Jesus, Diretor do Gabinete, equiparado a Diretor de Serviços, 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, no artigo 9.º da Portaria n.º 910/2022, de 7 de dezembro.--

-----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) 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 facultativo 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 17.º da mencionada Portaria n.º 910/2022.-----

-----Ao abrigo do n.º 9 do artigo 20.º da mencionada Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto ao método facultativo sendo que, de acordo com o mesmo artigo, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma

4P ~~HP~~ Valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

-----Nos termos conjugados dos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.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 no artigo 16.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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

-----O Júri decidiu, assim, que a referida prova, é uma prova escrita de realização individual, terá a duração de uma hora e trinta 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.

----- Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.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 do artigo 16.º da referida Portaria e alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

-----Entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação profissional, a 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 de grau igual ao exigido ou equivalente - 18 valores;-----
- b) Habilitações acadêmicas de grau superior ao exigido à candidatura - 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 seis 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)**-----

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

-----A Entrevista Profissional de Seleção, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 17.º e nº 6 do artigo 20.º da Portaria n.º 910/2022, visa avaliar, a experiência profissional, bem como a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal e de trabalhar em equipa, nomeadamente. 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

HP

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 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;-----

Handwritten initials and signature in the top right corner.

-----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: $(CRIC + MOT + SR + SC) / 4$ -----

-----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 17.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 -----

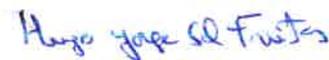
-----AC - Avaliação Curricular -----

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

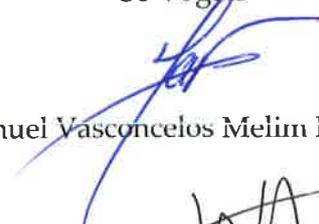
-----Mais deliberou o Júri que, em situações de igualdade de valoração entre candidatos, aplicar-se-á o disposto, no artigo 23.º da Portaria n.º 910/2022, de 7 de dezembro, sendo que, na eventualidade de uma vez esgotados os critérios legalmente fixados, subsistir a situação de empate, recorrer-se-á 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


(Manuel Vasconcelos Melim Ferreira)


(Hugo Sergio Teles de Jesus)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE **DOIS POSTOS** DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA **CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**, NA **ÁREA DE LIMPEZA DE RIBEIRAS**, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DOS EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO **MAPA DE PESSOAL DIREÇÃO REGIONAL DE EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO (DRESC)**, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO 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 9/2021/M, de 27 de agosto, alterado pelos Decretos Regulamentares Regionais n.ºs 10/2021/M, 16/2021/M, respetivamente, de 03 de novembro e de 20 de dezembro.
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2020/M, de 20 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2022 de 2 de março;
- 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;

