

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA/CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA ÁREA DE INFORMÁTICA, 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 vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho de Sua Excelência o Senhor Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de vinte e um de dezembro de dois mil e vinte e um, constituído pelo Presidente Hélder José Gomes Jardim, pelo Vogal efetivo José Carlos Fernandes Neves e Vogal efetivo Célia Maria Mendonça Vieira Lobo, 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 14.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.

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, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
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 preenchem 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 “Sentido Crítico”.
 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
 6. A prova de conhecimentos assume a forma escrita, com duração de 1 hora, com tolerância de 15 minutos, e incidirá sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da função e com a seguinte legislação:

Legislação:

- 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 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 18 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, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Leis n.ºs 79/2019, 82/2019, de 2 de setembro e 2/2020, de 31 de março;
- 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, aditado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro;
- 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;
- Orgânica do XIII Governo Regional da Madeira, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2021/M de 3 de novembro;
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2020/M, de 20 de janeiro, ou o diploma que se encontrar em vigor;
- Orgânica do Laboratório Regional de Engenharia Civil - Decreto Regulamentar Regional n.º 17/2016/M, de 5 de julho, alterado e republicado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2018/M de 24 de setembro, ou o diploma que se encontrar em vigor;
- Portaria n.º 639/2018, de 21 de dezembro - aprova a estrutura nuclear do Laboratório Regional de Engenharia Civil, ou o diploma que se encontrar em vigor;

1) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho da Administração Pública da Região Autónoma da Madeira (SIADAP RAM): Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto,

alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, 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.
- 6.2. Para a realização da prova escrita de conhecimentos, os candidatos não poderão recorrer a quaisquer meios de auxílio ou consulta eletrónicos.
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

PC = 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, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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 artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, afixada no 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 de Equipamentos e Infraestruturas

Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, nos termos supra referidos.

10. Nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria, os candidatos excluídos, serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
11. Nos termos do n.º 6, artigo 11.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, 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 de Equipamentos e Infraestruturas em <https://www.madeira.gov.pt/srei/GovernoRegional/OGoverno/Secretarias/Structure/Equipa/Publicacoes>
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 ou 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:
 1. $AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4$
sendo:
AC - Avaliação Curricular;
HAB - Habilitação Académica;
FP - Formação Profissional;
EP – Experiência profissional;
AD – Avaliação do Desempenho
 - ii. A valoração da Habilitação Académica (HAB), onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, atenderá aos seguintes critérios:
 - a) Habilitações académicas de grau igual ao exigido - 18 valores;

- b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 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,
 - a. Formação inferior a 60 horas – 0 valores
 - b. Formação superior a 60 horas – $FP = \frac{NC \times 20}{N_{max}}$
 - FP é a valorização profissional que, que será classificada de 0 a 20;
 - NC o número total de horas de Formação Profissional do candidato;
 - Nmax é o n.º total de horas do Candidato com mais horas na área específica.

- 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:
 - Experiência profissional inferior a 1 ano - 10 valores;
 - Experiência profissional de 1 a 4 anos - 12 valores;
 - Experiência profissional de 4 a 8 anos - 16 valores;
 - Experiência profissional superior a 8 anos - 20 valores.

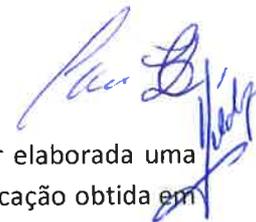
Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções equivalentes ao posto de trabalho a ocupar que se encontre devidamente comprovado.

- v. 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:
 - 1) Ausência de Avaliação do Desempenho – 0 valores
 - 2) Desempenho inadequado - 0 valores;
 - 3) Desempenho Adequado – 10 valores;
 - 4) Desempenho Relevante - 15 valores;
 - 5) 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 equivalente a Desempenho Adequado de 10 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, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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. Sentido crítico (SC).

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;

11. **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.

12. **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.

13. **Sentido Crítico:**

1. **Elevado** - aos candidatos que revelem elevado sentido crítico, demonstrado através da elevada argumentação na forma como opinam sobre as questões;
2. **Bom** - aos candidatos que revelem muito sentido crítico, demonstrado através da muita argumentação na forma como opinam sobre as questões;
3. **Suficiente** - aos candidatos que revelem um razoável sentido crítico, através da razoável argumentação na forma como opinam sobre as questões;
4. **Reduzido** - aos candidatos que revelem reduzido sentido crítico, através da pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;
5. **Insuficiente** - aos candidatos que revelem insuficiente sentido crítico, 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:

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

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



