

Referência D

SF

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE PINTOR, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO À DIREÇÃO REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

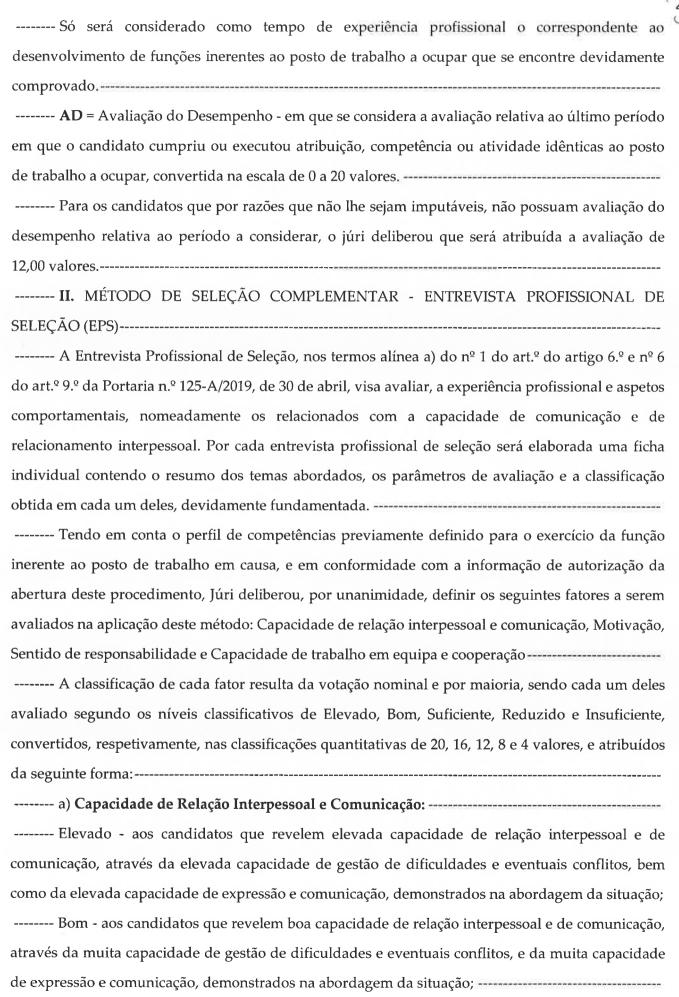
ATA NÚMERO 1

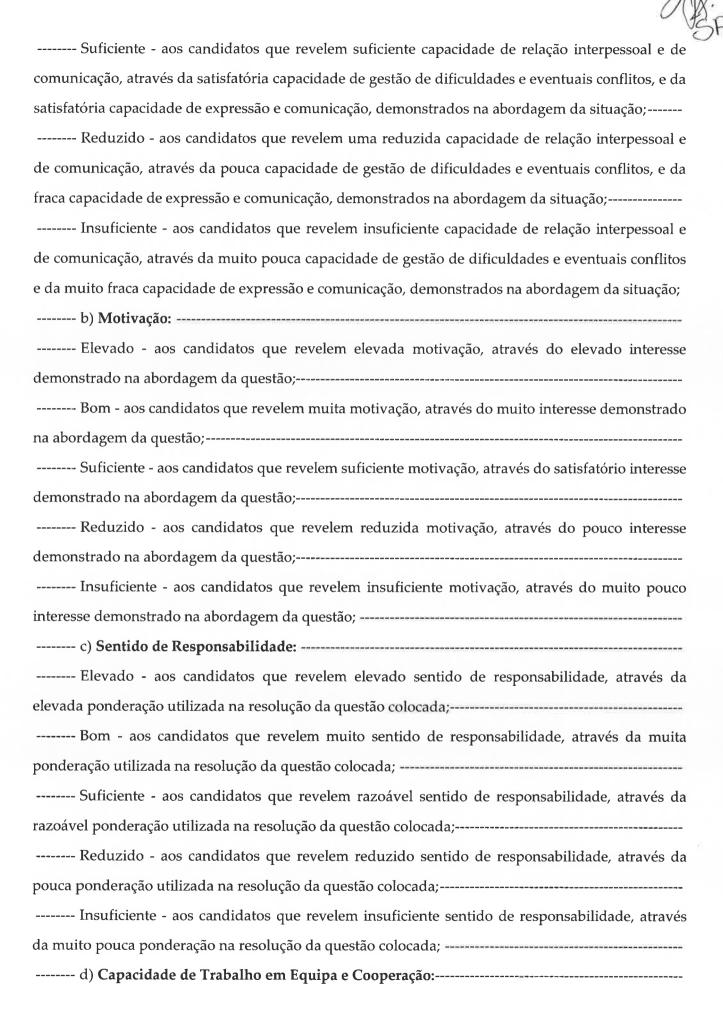
----- Aos dezassete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de dezasseis de dezembro de dois mil e vinte, constituído pelos licenciados, Luis Alberto Velosa Gomes, como Presidente, Ana Rita Perdigão Fernandes e Sandra Vanessa Freitas Fernandes, ambas 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

SF.

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.---------- 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; ----------- 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. ------





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 x 70% + EPS x 30%
Em que:
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 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

© Rresidente

(Luis Alberto Velosa Gomes)

Os Vogais

Ana Li h Sendigar Formandes. (Ana Rita Perdigão Fernandes)

Candra (- (-cmandes) (Sandra Vanessa Freitas Fernandes)



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE PINTOR, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO À DIREÇÃO REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO, 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 do Equipamento Social e Conservação Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2016/M, de 28 de janeiro,
- Portaria nº 118/2016, de 22 março, Declaração de retificação nº 11/2016, de 5 de abril aprova a estrutura nuclear da Direção Regional de Equipamento Social e Conservação;
- Despacho nº 114/2016, de 28 de março, com alteração introduzida pelo Despacho nº 364/2017, 4 de setembro aprova a estrutura flexível da Direção Regional de Equipamento Social e Conservação