

---Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, reuniu o júri nomeado por despacho do Diretor Regional de Juventude, de vinte e um de dezembro de dois mil e vinte e um, para efetuar o recrutamento de quatro trabalhadores, através do procedimento concursal comum, para a ocupação dos postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, constante no mapa de pessoal da Direção Regional de Juventude, para os diferentes Centros de Juventude, mediante constituição jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, presidido por Teresa Manuela Gonçalves Correia Atougua Aveiro, Diretora de Serviços Jurídicos e de Gestão de Recursos e pelos vogais efetivos Maria Fernanda de Viveiros Freitas, Diretora de Serviços de Gestão dos Centros de Juventude e Lúcia Maria Olim Gomes de Mendonça, Técnica Superior da Direção Regional de Juventude.-----

---O júri procedeu à elaboração do aviso do procedimento concursal, tendo também estipulado os métodos de seleção a utilizar e respetivas ponderações, e avaliação de cada método, conforme se anexa à presente ata, com vista à sua posterior publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.---

---Mais decidiu o júri definir como métodos de avaliação obrigatórios, a prova teórica de conhecimentos e a avaliação curricular, consoante os candidatos não sejam titulares de relação jurídica de emprego ou que a tendo não estejam a cumprir ou a executar a atribuição na atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar e os que sejam titulares de relação jurídica de emprego e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho.-----

-----Prova de Conhecimentos (PC): A PC 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 PC será de natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte papel, constituída por vinte e cinco questões de escolha múltipla, duração máxima de 90 minutos, sem possibilidade de consulta da legislação ou qualquer outro tipo de documentação, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.-----

---A Prova de Conhecimentos será classificada de zero a vinte valores, distribuídos da seguinte forma:--

---Quinze questões serão valoradas com um valor e as restantes dez questões valoradas com zero vírgula cinco valores.-----

---Para cada pergunta os candidatos apenas poderão assinalar uma resposta.-----

---Se o candidato assinalar mais do que uma resposta, ou assinalar de forma incorreta, rasurar ou ausência de resposta será atribuída a pontuação de zero valores.-----

---O júri deliberou considerar na Avaliação Curricular (A.C.) os seguintes parâmetros:-----

---**Habilitações Académicas (H.A.):**-----

---Vinte Valores – décimo segundo ano;-----

---Dezoito Valores – décimo primeiro ano;-----

---Dezasseis Valores – nono ano;-----

----Catorze Valores – sexto ano;-----

----Doze Valores – quarta classe.-----

----**Formação Profissional (F.P.):**-----

----Oito Valores - Sem formação;-----

----Dez Valores – Com formação geral;-----

----Com formação específica: partindo da nota doze e até vinte valores, assim distribuídos;-----

----Zero vírgula um valor por cada hora de formação;-----

----Zero vírgula três valores por cada colóquio, conferência, seminário ou outras atividades similares;

---- Os certificados de ações de formação onde não conste o número de horas, o júri deliberou considerar como sendo de três horas.-----

----Em caso algum o fator formação profissional pode ultrapassar vinte valores.-----

----**Experiência Profissional (E.P.)** e funções exercidas, o júri deliberou ponderar o tempo de experiência no exercício de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, assim distribuído:-----

----Dez Valores – com experiência até seis meses;-----

----Doze Valores – com experiência superior a um ano e até dois anos;-----

----Dezasseis Valores – com experiência superior a dois anos e até quatro anos;-----

----Dezoito Valores – com experiência superior a quatro anos e até seis anos;-----

----Vinte Valores – com experiência superior a seis anos.-----

---- A avaliação do desempenho, respeitante aos três últimos períodos objeto de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, na escala de 0 a 20 valores:-----

---- $AD = (AD + AD + AD)/3 \times 20/5$.-----

----A ausência de avaliação, ou avaliação em funções ou atividades, competências que não sejam idênticas ao posto de trabalho a ocupar, o júri decidiu atribuir zero valores.-----

----A classificação da **Avaliação Curricular** é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida nos quatro parâmetros de apreciação, nos termos da seguinte expressão:-----

---- $A.C. = \text{Habilitações Académicas} + \text{Formação Profissional} + \text{Experiência Profissional} + \text{Avaliação Desempenho})/4$.-----

----Na Avaliação Curricular só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações profissionais, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e sejam comprovados nos termos atrás referidos.-----

---- O júri decidiu utilizar como método complementar de avaliação, a **Entrevista profissional de seleção**, que será constituída por diversas questões, que visam avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Na Entrevista Profissional de Seleção serão apreciados os seguintes

parâmetros: Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho; Adaptação e Melhoria Contínua; Otimização de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; e Orientação para a Segurança.-----

----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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, numa escala de zero a vinte valores:-----

---- $EPS = (CE + OMT + AMC + OR + RCS + OS) / 6$.-----

---- Assim, serão atribuídas pontuações até vinte valores a cada um dos seis parâmetros definidos, sendo a classificação final da entrevista a resultante da média aritmética simples dos mesmos. A valoração de cada fator de avaliação será a seguinte:-----

---- **Conhecimentos e Experiência:**-----

---- Vinte Valores – Se revelar elevados conhecimentos e experiência para o desempenho das funções;---

----Dezasseis Valores – Se revelar bons conhecimentos e experiência para o desempenho das funções;---

----Doze Valores - Se revelar suficientes conhecimentos e experiência para o desempenho das funções;---

----Oito Valores – Se revelar reduzidos conhecimentos e experiência para o desempenho das funções;---

----Quatro Valores – Se revelar insuficientes conhecimentos e experiência para o desempenho das funções.-----

----**Organização e Método de Trabalho:**-----

----Vinte Valores – Se revelar elevada organização e método de trabalho;-----

----Dezasseis Valores - Se revelar boa organização e método de trabalho;-----

----Doze Valores - Se revelar suficiente organização e método de trabalho;-----

----Oito Valores - Se revelar reduzida organização e método de trabalho;-----

----Quatro Valores - Se revelar insuficiente organização e método de trabalho.-----

----**Adaptação e Melhoria Contínua:**-----

----Vinte valores – Se revelar elevada capacidade de adaptação e melhoria contínua;-----

----Dezasseis Valores - Se revelar boa capacidade de adaptação e melhoria contínua;-----

----Doze Valores - Se revelar suficiente capacidade de adaptação e melhoria contínua;-----

----Oito Valores - Se revelar reduzida capacidade de adaptação e melhoria contínua;-----

----Quatro Valores - Se revelar insuficiente capacidade de adaptação e melhoria contínua.-----

----**Otimização de Recursos:**-----

----Vinte Valores – Se demonstrar elevada otimização de recursos;-----

----Dezasseis Valores – Se demonstrar boa otimização de recursos;-----

----Doze Valores - Se demonstrar suficiente otimização de recursos;-----

----Oito Valores – Por demonstrar reduzido otimização de recursos;-----

----Quatro Valores – Por demonstrar insuficiente otimização de recursos.-----

----**Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:**-----

---Vinte Valores – Se demonstrar elevada responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
---Dezasseis Valores – Se demonstrar boa responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
---Doze Valores - Se demonstrar suficiente responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
---Oito Valores – Se demonstrar reduzida responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
---Quatro Valores – Se demonstrar insuficiente responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

---**Orientação para a Segurança:**-----

---Vinte Valores – Se revelar elevada orientação para a Segurança;-----
---Dezasseis Valores - Se revelar boa orientação para a Segurança;-----
---Doze Valores - Se revelar suficiente orientação para a Segurança;-----
---Oito Valores - Se revelar reduzida orientação para a Segurança;-----
---Quatro Valores - Se revelar insuficiente orientação para a Segurança.-----

---Na valoração dos métodos de seleção referidos 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 e sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e/ou opção do candidato:-----

---CF = PC (70%) + EPS (30%):-----

CF = Classificação Final: PC = Prova de Conhecimentos e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

---CF = AC (70%) + EPS (30%):-----

CF = Classificação Final: AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

--- 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. -----

---Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.-----

---Não havendo outro assunto a tratar, a reunião foi dada por encerrada, tendo sido lavrada a presente ata que após lida e aprovada foi assinada pelos presentes:-----

A Presidente do Júri: *Teresa Maria Atapuerca Azeite*

A Vogal: *Isabel Silva*

A Vogal: *Luísa M.ª O. G. de Mendonça*