



S. R.  
**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**

*M. Capantes*  
*Stg*  
*Ribeiro*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, para o mapa de pessoal do Sistema Centralizado da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania

### **ADITAMENTO ATA NÚMERO UM**

Aos dezoito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu nas instalações da Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, adiante designada por DRTAI, sita à Rua de João Gago, número quatro, o júri do procedimento concursal comum destinado ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, previsto no mapa de pessoal centralizado da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Despacho de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania de catorze de dezembro de dois mil e vinte:-----

i) Dr.<sup>a</sup> Lígia de Oliveira Neves Capontes, Presidente do Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho, equiparado para todos os efeitos legais a cargo de direção intermédia de 2.º grau; -----

ii) Dr.<sup>a</sup> Sara Patrícia Rodrigues Santos – Técnica Superior da Direção de Serviços de Assuntos Laborais da DRTAI, na qualidade de 1.º Vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

iii) Maria Rute Freitas - Coordenadora Técnica da Direção de Serviços de Assuntos Laborais da Direção de Serviços de Assuntos Laborais da DRTAI, na qualidade de 2.º Vogal efetivo; -----

para proceder à reformulação de um dos parâmetros de avaliação, a saber, a prova de conhecimentos(PC), assim como a grelha classificativa e ainda o sistema de valoração deste método de seleção, com vista a garantir maior objetividade na correção, mantendo-se a respetiva ponderação final inalterada.-----

Mais deliberou o júri proceder à alteração e republicação da ata número um, que passa a vigorar com a seguinte redação: -----

#### **Métodos de seleção:**-----

- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, é aplicado como método de seleção obrigatório a **Avaliação Curricular (AC)**, e como método de seleção complementar a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;-----

- Aos candidatos sem relação jurídica de emprego público e aos candidatos com relação jurídica de emprego público, que não detenham a carreira/categoria colocada a concurso, é aplicado como método de seleção obrigatório a **Prova de Conhecimentos (PC)**, e como método de seleção complementar a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**. -----

- Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado podem optar, no

*MP  
SAs  
Rec. Dez*



S. R.  
**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**

formulário de candidatura, pela realização da **Prova de Conhecimentos (PC)** em substituição da Avaliação Curricular (AC).

Os métodos de seleção referidos nos parágrafos precedentes são definidos nos seguintes termos:-----

**Prova de conhecimentos (PC):**-----

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será adotada a escala de **0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e com uma ponderação final de 70%**.-----

A prova de conhecimentos será de forma escrita revestindo natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, com a duração de 2 horas e incide sobre as seguintes temáticas: -----

- Constituição da República Portuguesa-----
- Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania - Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro; -----
- Orgânica da Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 14/2016/M, de 2 de maio; -----
- Portaria n.º 240/2016, de 23 de junho, que aprova a estrutura nuclear da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva; -----
- Despacho n.º 279/2016, de 7 julho, que aprova a estrutura flexível da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva; -----
- Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira – Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro; -----
- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto; -----
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atualizada; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira - SIADAPRAM - Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro; -----
- Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2020 - Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 3 de fevereiro. -----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**

*M. Raposo*  
*SLT*  
*Ribeiro*

As provas de conhecimentos não poderão ser assinadas de forma a garantir o seu anonimato para efeitos de correção, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril.-----

Mais deliberou o Júri que a prova de conhecimentos será constituída por vinte questões de Verdadeiro e Falso valoradas por um ponto cada uma, na condição de acertarem em todas as opções apresentadas. Cada questão apresenta três opções que podem ser: todas verdadeiras, todas falsas ou mistas, isto é, verdadeiras e falsas.-----

**Avaliação Curricular (AC):**-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente, as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho obtida. **Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e com uma ponderação final de 70%.**-----

O Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula na Avaliação Curricular: -----

-  $AC = (HA - 45\%) + (FP - 10\%) + (EP - 40\%) + (AD - 5\%)$ . -----

Em que: -----

- AC = Avaliação Curricular; -----
- HA = Habilitação Académica; -----
- FP = Formação Profissional; -----
- EP = Experiência Profissional; -----
- AD = Avaliação de Desempenho. -----

Nestes termos consideram-se:-----

**Habilitação Académica (HA):**-----

- Habilitação Superior – Vinte Valores; -----
- 12.º ano de escolaridade - Dezoito Valores; -----

**Formação Profissional (FP):** -----

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, o qual será avaliado de com as seguintes pontuações, partindo da nota 10 e até ao limite de 20 valores, distribuídos do seguinte modo:-----

- Cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, por cada formação, serão atribuídos 3 valores;-----
- Cursos de formação de duração inferior a 30 horas, por cada formação, será atribuído 1 valor.-----

**Experiência Profissional (EP):** -----

*Palapontis*  
*Sts*  
*Restor*



## REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

o Júri ponderará o desempenho efetivo das atividades inerentes ao posto de trabalho na categoria e carreira de assistente técnico, grau de complexidade 2, descrito no anexo da LTFP-----

Este parâmetro será avaliado em termos de tempo de exercício em funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, nomeadamente, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, que será aferida da seguinte forma:--

Experiência entre 6 meses e 1 ano -----10 valores

Experiência superior a 1 ano e até 2 anos-----12 valores

Experiência superior a 2 anos e até 4 anos -----14 valores

Experiência superior a 4 anos e até 6 anos -----16 valores

Experiência superior a 6 anos e até 8 anos -----18 valores

Experiência superior a 8 anos -----20 valores

**Avaliação do Desempenho (AD):** -----

A avaliação de desempenho será aferida relativamente ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de pontuação são os seguintes:-----

- Avaliação do último período entre (4,5 – 5) = 20 Valores-----

- Avaliação do último período entre (4 – 3,9) = 18 Valores-----

- Avaliação do último período entre (3,8 – 3) = 15 Valores-----

- Avaliação do último período entre (3 e 2,5) = 12 Valores -----

Na ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato será atribuída a avaliação de 10 valores.-----

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**-----

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.-----

Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 e 4 valores.-----

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o júri estabeleceu os seguintes fatores:-----

- Sentido Crítico (SC)-----

- Motivação e o Interesse (MI)-----

- Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)-----

- Responsabilidade (RESP)-----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**

*Allypantis*  
*ST*  
*Rubio*

Nestes termos consideram-se:-----

**Sentido Crítico (SC)** - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, classificadas do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções do posto de trabalho a ocupar;-----

- Bom = 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior, satisfazendo mais do que o exigível, para o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.-----

- Suficiente = 12 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

- Reduzido = 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

Insuficiente = 4 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.-----

**Motivação e Interesse (MI)** - Pretende-se correlacionar as motivações e interesses dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Quando evidencia elevada motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Bom = 16 valores – Quando evidencia muita motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Suficiente = 12 valores – Quando evidencia razoável motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Reduzido = 8 valores – Quando evidencia muito pouca motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-

- Insuficiente = 4 valores – Quando não evidencia qualquer motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-

**Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)** - Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, classificados do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;-----

- Bom = 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;-----

- Suficiente = 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, com média riqueza vocabular;-----

Ok  
S.M.  
Rubi



## REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

- Reduzido = 8 valores – Limitação na expressão oral e pouco clara, com muito pouca riqueza vocabular;-----

- Insuficiente = 4 valores – Muito limitada na expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara.-----

**Responsabilidade (RESP)** - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a sua responsabilidade e compromisso a nível profissional relativamente ao posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Quando evidencia elevada responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Bom = 16 valores – Quando evidencia muita responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Suficiente = 12 valores – Quando evidencia razoável responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Reduzido = 8 valores – Quando evidencia muito pouca responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Insuficiente = 4 valores – Quando não evidencia qualquer responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

- Por cada candidato será preenchida uma ficha de classificação individual que se anexa e que faz parte integrante da presente ata.-----

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator.-----

**Ordenação final (OF)**-----

A Ordenação final (OF) - a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos dos n.ºs 2 dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, através de uma das seguintes fórmulas:-----

- Para os candidatos aos quais se aplique a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

$OF = AC (70\%) + EPS (30 \%)$ -----

- Para os candidatos aos quais se aplique a Prova de Conhecimentos (PC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

$OF = PC (70\%) + EPS (30\%)$ -----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.-----

A Presidente

Lígia de Oliveira Neves Capontes

Os Vogais

Sara Patricia Rodrigues Santos

Maria Rute Freitas

