ATA 1

Aos vinte dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 15 horas, nas instalações da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, doravante também designada por SRIC, sita à Rua João de Deus, n.º 5, 9050-027 Funchal, reuniu o júri nomeado para o procedimento concursal comum, para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, constituído por Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros, na qualidade de Presidente, Maria Elsa da Costa Rodrigues, que substitui o Presidente nas suas faltas ou impedimentos, e por Patrícia Susana Freitas Silva, na qualidade de vogais, a fim de, em conformidade com os artigos 7.º e 8.º da Portaria n.º 910/2022, Suplemento, de 7 de dezembro, (adiante abreviadamente designada por Portaria), proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, à elaboração da grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção obrigatórios e do método de seleção facultativo adotados no procedimento, bem como os critérios de apreciação e de ponderação a utilizar na determinação do sistema de ordenação final, e as respetivas fórmulas classificativas, e ainda proceder à elaboração do respetivo aviso de abertura do presente procedimento concursal. ----------

Aberta a reunião, o júri começou por ter em consideração que o posto de trabalho em causa no presente procedimento concursal é a correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, tal como descrita no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, sendo as funções a desempenhar as que se enquadram no âmbito das competências inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nas áreas de atribuições da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania. ----------

A reunião teve como finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e ainda o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do número 2 do artigo 9.º da Portaria.----------

Os **métodos de seleção obrigatórios** a utilizar são os definidos no artigo 16.º da Portaria, nomeadamente, prova de conhecimentos e a avaliação curricular. ----------

Como **método de seleção facultativo** aos métodos de seleção obrigatórios será utilizada a **entrevista profissional de seleção,** nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria. ----------

Os métodos de seleção a aplicar 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)**, cuja ponderação a utilizar na AC é de 70% e na EPS 30%.----------

Os métodos de seleção a aplicar 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)**, cuja ponderação a utilizar na PC é de 70% e na EPS 30%. -

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na redação atual, os candidatos podem optar, no formulário de candidatura, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC).----------

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 à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.----------

A **PC** é de natureza teórica, composta por 20 perguntas de escolha múltipla com a valoração de 1 ponto por pergunta e será classificada de 0 a 20 valores. ----------

A **PC** é de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. ----------

Os candidatos apenas poderão assinalar uma resposta nas perguntas com resposta de escolha múltipla, sob pena de a resposta ser considerada errada.----------

A **PC** será valorada da seguinte forma:----------

- Resposta assinalada corretamente será pontuada com 1 valor;----------

- Resposta assinalada incorretamente, rasurada ou com ausência de resposta será pontuada com 0 valores----------

A **PC** tem a duração de 2 horas e incide sobre as temáticas a seguir enunciadas, (vigentes à data de publicação do aviso): ----------

a) Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania - Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro, na redação atual;
b) Portaria n.º 53/2020, de 6 de março que aprova a estrutura nuclear da SRIC, alterada pela Portaria n.º 366/2022, de 12 de julho;
c) Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira – Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional 16/2021/M, de 20 de dezembro;
d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – LTFP;
e) Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;
f) Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atualizada;
g) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Avaliação Curricular (AC): ----------

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional geral e experiência profissional específica, todas relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho. ----------

Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas e com uma ponderação final de 70%, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples, nos termos do n.º 4 do artigo 20.º da Portaria. ----------

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): ----------

Os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória, a qual é determinada em função da data de nascimento, não havendo a possibilidade de substituição do nível

habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, conforme abaixo:----------

- Até 31 de dezembro de 1966 – 4 anos de escolaridade; ----------
- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 – 6 anos de escolaridade; ----------
- De 1 de janeiro de 1981 até ao fim do ano letivo de 2008 – 9 anos de escolaridade;---------
- A partir do ano letivo de 2009/2010 – 12 anos de escolaridade.----------

Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações: ----------

- Habilitações académicas de grau inferior à candidatura, nos termos descritos no ponto anterior, é motivo de exclusão;----------
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, consoante a data de nascimento do concorrente, nos termos descritos no ponto anterior, será de 18 valores;----------
- Habilitações académicas de grau superior às exigidas para o recrutamento, tendo por base o ano de nascimento, será de 20 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, a qual será avaliada 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):----------

Neste parâmetro serão avaliados o exercício e a experiência de determinadas funções, já desenvolvidas pelos concorrentes inerentes à categoria de Assistente Operacional e que se consideram importantes para o desempenho da mesma.----------

Este parâmetro será avaliado em termos de tempo de exercício em funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, nomeadamente, nas áreas da reprografia e da limpeza, 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 (4,5 – 5) ..... 20 Valores
- Avaliação do último período (4 – 4,4) ..... 18 Valores
- Avaliação do último período (3,5 – 3,9) ..... 16 Valores
- Avaliação do último período (3 – 3,4) ..... 14 Valores
- Avaliação do último período (2,5 – 2,9) ..... 12 valores
- Avaliação do último período (2 – 2,4) ..... 8 valores

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

A ausência de avaliação de desempenho exige a apresentação de documento passado pelo serviço de origem mencionando tal facto.----------

Ainda a propósito da **Avaliação Curricular**, o júri deliberou, por unanimidade, criar um modelo de ficha de Avaliação Curricular de acordo com os parâmetros atrás definidos e que consta em anexo à presente Ata, de que faz parte integrante **(Anexo I).**----------

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

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, a aquisição de conhecimentos, competências e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 6 do artigo 20.º da Portaria.

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

- Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)----------
- Motivação (M) ----------
- Expressão e fluência verbais (EFV)----------
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)----------
- Relacionamento Interpessoal (RI) ----------

Nestes termos consideram-se:----------

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO (AISC) - 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.----------
O júri deliberou estabelecer níveis de apreciação, a sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

		Valores
1.º Nível	Muito boa capacidade de reflexão e critica, evidenciando considerável competência para o desempenho de funções do posto de trabalho a ocupar.	**20**
2.º Nível	Boa capacidade de reflexão e critica, satisfazendo mais do que o exigível, para o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.	**16**
3.º Nível	Capacidade de reflexão e critica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.	**12**
4.º Nível	Capacidade de reflexão e critica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.	**8**
5.º Nível	Capacidade de reflexão e critica, consideradas muito limitadas e de nível muito reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.	**4**

MOTIVAÇÃO (M) - Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar. ----------
O júri deliberou estabelecer níveis de apreciação, a sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

		Valores
1.º Nível	Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.	**20**
2.º Nível	Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.	**16**
3.º Nível	Quando evidencia razoável interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.	**12**

4.º Nível	Quando evidencia muito pouco interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.	**8**
5.º Nível	Quando não evidencia qualquer interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar	**4**

EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS (EFV) – Visa avaliar a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica. ----------
O júri deliberou estabelecer níveis de apreciação, a sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

		Valores
1.º Nível	Muito boa capacidade de expressão e discurso muito fluente e claro, com assinalável riqueza vocabular e de construção de frases.	**20**
2.º Nível	Boa capacidade de expressão e discurso fluente, com bons recursos vocabulares e de construção de frases.	**16**
3.º Nível	Razoável capacidade de expressão oral e de discurso, com regulares recursos vocabulares e de construção de frases.	**12**
4.º Nível	Limitada capacidade de expressão oral e de discurso, com fracos recursos vocabulares e de construção de frases.	**8**
5.º Nível	Muito limitada capacidade de expressão oral e de discurso, com muito fracos recursos vocabulares e de construção de frases.	**4**

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP) - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a experiência profissional e a capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar. ----------
O júri deliberou estabelecer níveis de apreciação, a sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

		Valores
1.º Nível	Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	**20**
2.º Nível	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho	**16**

3.º Nível	Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho	**12**
4.º Nível	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar algumas capacidades de adaptação ao trabalho	**8**
5.º Nível	Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho	**4**

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) – Procurar aferir a capacidade do candidato em interagir, adequadamente, com pessoas de diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento, gerindo os conflitos de forma ajustada, de modo a evitar todos e quaisquer constrangimentos que perturbem o desenrolar normal das atividades inerentes ao serviço onde se insere . ----------
Quanto a este fator o júri deliberou estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: ----------

		Valores
1.º Nível	Muito boa capacidade de interagir e muito apreciável atitude facilitadora do relacionamento.	**20**
2.º Nível	Boa capacidade de interagir e apreciável atitude facilitadora do relacionamento.	**16**
3.º Nível	Aceitável capacidade de interagir e regular atitude facilitadora do relacionamento.	**12**
4.º Nível	Fraca capacidade de interagir e sofrível atitude facilitadora do relacionamento.	**8**
5.º Nível	Falta de capacidade de interagir e inexistência de atitude facilitadora do relacionamento.	**4**

O júri deliberou, por unanimidade, que a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) deverá ter a duração máxima de 30 minutos. ----------

O júri deliberou, por unanimidade, que para a avaliação da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** dos candidatos serão utilizadas fichas de classificação individuais do modelo anexo à presente ata, de que faz parte integrante **(Anexo II)**. ----------

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

Classificação final (CF)----------

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, através das seguintes fórmulas:

Para os candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, é aplicável a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**----------

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

Sendo que:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado é aplicável a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**-------

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

Sendo que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

De acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 20.º da Portaria, ficarão excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes;----------

Ficarão igualmente excluídos do presente procedimento concursal os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença.--------

Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação via correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, com a antecedência mínima de cinco dias. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção. ----------

A publicitação dos resultados obtidos pelos candidatos em cada método de seleção é efetuado através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania e disponibilizada na página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/sric nos termos do artigo 21.º da Portaria.----------

A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é afixada em local visível e público nas instalações da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, e disponibilizada na página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/sric, sendo ainda publicado um aviso na II Série do JORAM, com informação referente à sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 24.º da Portaria ----------

Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º da Portaria, sendo os candidatos notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.----------

Por fim, nada mais havendo a tratar, o Presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que lida em voz alta foi achada conforme e ratificada, pelo que vai, em consequência, ser assinada por todos os elementos presentes abaixo identificados.----------

O PRESIDENTE,

(Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros)

OS VOGAIS,

(Maria Elsa da Costa Rodrigues)

(Patrícia Susana Freitas Silva)

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal: Aviso n.º xxxxx/2022 – 1 posto de trabalho na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete da Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania.

Nome do candidato: _____

Parâmetro: Habilitação Académica (HA)

Grau	Área	Valorização da habilitação

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da Formação	Duração	Pontuação
	Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da Experiência	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional	

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)	
Período	**Valorização Quantitativa**
Valorização da Avaliação de Desempenho	

$$AC = \frac{(HA+FP+EP+AD)}{4}$$

Na qual:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

O Presidente, _____

Os Vogais, _____

_____

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal: Aviso n.º /2022 - 1 posto de trabalho na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Operacional previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania.

Nome do candidato: _____

Data da entrevista: _____/_____/_____ Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente)				Classificação Quantitativa
	Nota Presidente	Nota 1º Vogal	Nota 2º Vogal	Nota Final (votação nominal por maioria)	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4,8,12,16 e 20)
Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)					
Motivação (M)					
Expressão e Fluência Verbais (EFV)					
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
		Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)			

Resumo dos temas abordados: _____

_____

_____

Fundamentação relativa à EPS: _____

_____

_____

_____

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{(AISC + M + EFV + QEP + RI)}{5}$$

O Presidente, _____

Os Vogais, _____

_____