

Handwritten initials and a signature in the top right corner.

Procedimento concursal comum destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público constituído para o recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 22 postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional afetos ao mapa de pessoal do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM.

----- **Ata n.º 1** -----

----Aos treze dias do mês de julho de 2020 pelas 16.00 horas, nas instalações do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM (ISSM, IP-RAM) reuniu o Júri do concurso nomeado para o efeito, constituído por Anisabel Carneiro Moniz Robinson, Mara Figueira Nunes Gonçalves e Fátima Luísa Gomes Alves, na qualidade de presidente e vogais respetivamente, a fim de elaborar o aviso de abertura, bem como fixar a ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método e respetiva fórmula de classificação, tendo decidido por unanimidade o seguinte: -----

Nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º do 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, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

----- **I - Regra geral:** Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, da alínea a), do n.º 1 do artigo 5.º e da alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º, do referido Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC);-----

----- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

----- **II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP,** caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto I da presente ata, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo 36.º, de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da referida Portaria n.º 125-A/2019 e com o n.º 2, do artigo 16.º, do referido Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Avaliação curricular (AC); -----

----- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

A **PROVA DE CONHECIMENTOS** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. A Prova de conhecimentos será de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta. Tem a duração máxima de duas horas e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação: -----

Handwritten initials and marks in blue ink.



- a) Orgânica do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM – Decreto Legislativo Regional n.º 34/2012/M, de 16 de novembro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 6/2015/M, de 13 de agosto e 29/2016/M, de 15 de julho e aditado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2018/M, de 31 de dezembro;-----
- b) Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania – Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro;-----
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, 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, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.ºs 82/2019, de 02 de setembro, 79/2019, de 02 de setembro e 2/2020, de 31 de março, parcialmente aditada pela referida Lei n.º 84/2015 e pelas Leis n.ºs 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e pela Lei referida Lei n.º 79/2019, e parcialmente revogada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio e 71/2018, de 31 de dezembro, e, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;-----
- d) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de março, 38/2012, de 23 de julho e 48/2019, de 03 de outubro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 04 de setembro e 93/2019, de 04 de setembro, parcialmente aditado pelas referidas Leis n.ºs 53/2011, 23/2012, 14/2018, 90/2019 e 93/2019 e parcialmente revogado pelas referidas Leis n.ºs 23/2012, 69/2013 e 93/2019; -----
- e) Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira – 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.-----

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** 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 de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri,

sendo obrigatoriamente considerados, os seguintes: habilitação académica, experiência profissional, formação profissional e avaliação do desempenho atribuindo a seguinte classificação: -----

a) Habilitações Académicas (HAB) -----

-Licenciatura ou habilitação académica superior – 20 valores. -----

-Escolaridade obrigatória – 18 valores. -----

b) Experiência Profissional (EP): o júri ponderará o desempenho efetivo de atividades inerentes aos postos de trabalho, que são na categoria e carreira de assistente operacional e de grau de complexidade 1. O conteúdo funcional da carreira e categoria de assistente operacional é o descrito no anexo da LTFP. Os postos de trabalho encontram-se definidos no mapa de pessoal do ISSM, IP-RAM e destinam-se aos Estabelecimentos Integrados para Idosos sites no concelho do Funchal. No item experiência profissional o júri deliberou atribuir a seguinte classificação: -----

-Com experiência profissional na área acima descrita superior a 12 anos – 20 valores-----

-Com experiência profissional de 9 anos e até 12 anos na área acima descrita – 18 valores;-----

-Com experiência profissional de 5 anos e até 8 anos na área acima descrita – 16 valores; -----

-Com experiência profissional até 4 anos na área acima descrita – 14 valores. -----

c) Formação Profissional (FP): o júri ponderará os cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho, anteriormente descritos, os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados também com aquela área, tendo deliberado atribuir a seguinte classificação: -----

Partindo da nota 10 e até 20 valores assim distribuídos: -----

- Por cada formação específica de duração igual ou superior a trinta horas – 0,5 valores-----

- Por cada formação específica inferior a trinta horas – 0,25 valores-----

- Por cada seminário, encontro, jornada, palestra, conferência, congressos e estágio específicos - 0,2 valores-----

d) Avaliação de desempenho (AD): O júri irá ponderar, nos termos da alínea c) do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, a avaliação de desempenho relativa ao último período (2017/2018), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, cujos critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes: -----

Avaliação do último período (4,5 – 5) - 20 valores -----

Avaliação do último período (4 – 4,5) - 18 valores -----

Avaliação do último período (3,5 – 5) – 16 valores -----

Avaliação do último período (3 – 3,5) – 14 valores -----

Avaliação do último período (2,5 – 3) – 12 valores -----

Avaliação do último período (2 – 2,5) – 8 valores -----

HN



No caso de ausência de avaliao de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato- 10 valores.

O júri deliberou contabilizar apenas os elementos relativos às habilitaes, experiência profissional, formao profissional e avaliao do desempenho que se encontrem documentalmente comprovados, sendo que no referente  formao profissional, deverá ainda constar nos respetivos documentos o número de horas realizadas.

A classificao final da avaliao curricular será feita através da seguinte fórmula e numa escala de zero a vinte valores, com valorao até às centésimas:

$$AC = \frac{HAB + 2EP + FP + AD}{5}$$

5

Em que: AC= Avaliao curricular, HAB= Habilitaes Acadmicas EP= Experiência Profissional, FP= Formao Profissional e AD= Avaliao do Desempenho.

Para efeitos da Avaliao Curricular de cada candidato o júri deliberou utilizar a ficha constante no Anexo I  presente Ata, da qual faz parte integrante.

A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEO** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interao estabelecida entre o júri e o candidato, considerando-se para tanto, as seguintes variáveis e a seguinte fórmula de classificao:

a) Experiência profissional: Avaliará o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida no posto de trabalho a que se candidata.

20 Valores - Elevado nível, revelando excelente experiência profissional, potencialidades e características acima da média para exercer funes nestas áreas.

16 Valores - Bom nível revelando experiência, capacidades e características profissionais bastante favoráveis ao exercício de funes nestas áreas.

12 Valores - Nível suficiente, revelando experiência, capacidades e características profissionais muito adequadas para o exercício de atividades nestas áreas.

8 Valores - Nível reduzido, revelando muito pouca experiência, capacidades e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas.

4 Valores - Nível insuficiente, revelando não possuir experiência nem capacidade e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas.

b) Motivao: Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execuo e preparao do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentao das razões concretas que justificam a sua candidatura.

20 Valores - Elevado nível, revelando empenhamento total na execuo e preparao do trabalho e total envolvimento com a funo bem como apresentou razões muito sólidas para a sua candidatura

16 Valores – Bom nível, revelando empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentou razões muito consistentes para a sua candidatura --

12 Valores – Nível suficiente, revelando razoável empenhamento na execução e preparação do trabalho, algum envolvimento com o desempenho da função e apresentou algumas razões consistentes para a sua candidatura. -----

8 Valores – Nível reduzido, revelando muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentou muito poucas razões consistentes para a sua candidatura. -----

4 Valores – Nível insuficiente, revelando nenhum empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentou razões para a sua candidatura --

c) Sentido de responsabilidade: Avaliará a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional, avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar. -----

20 Valores - Elevado nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar.-

16 Valores - Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----

12 Valores – Nível suficiente de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----

8 Valores – Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, muito fraco sentido de justiça bem como demonstrou possuir muito pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----

4 Valores – Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----

d) Relacionamento interpessoal: Avaliará a capacidade de criar de forma autónoma soluções inovadoras para a análise e resolução das situações e dos problemas. -----

20 Valores – Elevado nível, revelando muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.-----

16 Valores – Bom nível, revelando boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. -----

12 Valores – Nível suficiente, revelando adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.-----

B
A
H



8 Valores – Nível reduzido, revelando baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.-----

4 Valores – Nível insuficiente, revelando muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. -----

e) Capacidade de comunicação: Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:-----

20 Valores – Elevado nível, revelando capacidades de comunicação acima da média, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação.-----

16 Valores – Bom nível, revelando muita capacidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação.-----

12 Valores – Nível suficiente, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação.-----

8 Valores – Nível reduzido, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação.-----

4 Valores – Nível insuficiente, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação. -----

A **Entrevista Profissional de Seleção** será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro. As deliberações do júri são tomadas por maioria e sempre por votação nominal:

EPS= EP+M+SR+RI+CC-----

5

Em que: EPS= Entrevista Profissional de Seleção; EP=Experiência Profissional; M=Motivação; SR=Sentido de Responsabilidade; RI=Relacionamento Interpessoal; CC=Capacidade de Comunicação. A ficha individual a ser utilizada na Entrevista Profissional de Seleção deste procedimento concursal, é a constante no Anexo II à presente ata.-----

A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:-----

CF= ([PC x 70%] + [EPS x 30%]) -----

CF= ([AC x 70%] + [EPS x 30%]) -----

Em que:-----

CF= Classificação final -----

PC= Prova de Conhecimentos-----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção -----

AC= Avaliação Curricular -----

São excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do número 10, do artigo 9.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, sem prejuízo de outros fundamentos legalmente previstos de exclusão.-----

Nos cálculos dos valores obtidos por cada candidato, é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Para efeitos de igualdade de valoração, o júri irá aplicar as regras definidas no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.-----

À presente ata anexa-se, também a proposta de aviso de abertura (Anexo III).-----

Nada havendo mais a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.-----

A Presidente,



As Vogais,







AB
A
ms
1

ANEXOS:

I-Ficha de avaliação curricular

II-Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção

III-Aviso



Handwritten initials in blue ink, including 'A', 'M', and 'E'.

ANEXO I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Anexo I

Procedimento concursal comum destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público constituído para o recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 22 postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional afetos ao mapa de pessoal do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM.

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Nome: _____

Parâmetro: Habilitação Académica (HAB)

Grau	Área	Valoração da habilitação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da Experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional		

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da Formação	Pontuação	
Valoração da Formação Profissional		

Handwritten initials and a large letter 'A' in blue ink.



Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Período	Avaliação Quantitativa
Valoração da Avaliação de Desempenho	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + 2EP + FP + AD}{5}$$

na qual:

AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitações Académicas

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

A Presidente, _____

As Vogais, _____



~~AA~~
A
HN

ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Anexo II

Procedimento concursal comum destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público constituído para o recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 22 postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional afetos ao mapa de pessoal do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM.

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Nota Presidente	Nota Vogal	Nota Vogal	Nota final (votação nominal por maioria)	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16 e 20)
<i>Experiência profissional (EP)</i>					
<i>Motivação (M)</i>					
<i>Sentido de responsabilidade (SR)</i>					
<i>Relacionamento Interpessoal (RI)</i>					
<i>Capacidade de comunicação (CC)</i>					
Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)					

Handwritten initials and a signature in blue ink.



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 cinco fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP + M + SR + RI + CC}{5}$$

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

EP= Experiência Profissional

M= Motivação

SR= Sentido de Responsabilidade

RI= Relacionamento Interpessoal

CC = Capacidade de Comunicação

A Presidente, _____

As Vogais, _____



Handwritten initials and signatures in blue ink, including a circled 'A', a large 'A', and 'MN'.

ANEXO III – AVISO

Anexo III

Procedimento concursal comum destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público constituído para o recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 22 postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional afetos ao mapa de pessoal do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM.

Aviso

1. Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada pela 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, aditado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho, da Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM de 10 de julho de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), procedimento concursal comum, destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público constituído, nos termos do n.º 4, do artigo 30.º da LTFP, para ocupação, mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de vinte e dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, afetos ao mapa de pessoal do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM, adiante designado por ISSM, IP-RAM, nos termos seguintes:

1.1. O presente procedimento concursal foi precedido de autorização de Sua Excelência o Vice-Presidente do Governo Regional e Assuntos Parlamentares, ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 30.º da LTFP, e do n.º 2, do artigo 14.º do referido Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M.

2. Legislação aplicável:

LTFP; Portaria; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março; Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro.

Handwritten marks and initials in the top left corner.



3. O local de trabalho situa-se nos Estabelecimentos Integrados para Idosos do ISSM, IP-RAM sítios no concelho do Funchal.

4. Prazo de validade:

O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019.

5. Identificação e caracterização dos postos de trabalho a ocupar:

5.1. Área funcional:

Os postos de trabalho a ocupar destinam-se ao exercício de funções nos Estabelecimentos Integrados para Idosos do ISSM, IP-RAM, aos quais compete, designadamente, proporcionar serviços e prestar cuidados permanentes e adequado à problemática biopsicossocial das pessoas idosas, que promovam o seu envelhecimento ativo ou a estabilização do processo de dependência, bem como o sentimento de segurança e de bem-estar, com respeito pela participação, individualidade e privacidade dos idosos.

5.2. Conteúdo funcional:

Exercício de grau de complexidade 1 com conteúdo inerente ao descrito para a carreira e categoria de Assistente Operacional, conforme previsto no Anexo à LTFP, o qual se traduz, designadamente, no exercício de funções no âmbito do apoio direto aos idosos, ao nível da higiene e conforto, alimentação, acompanhamento diurno e noturno.

6. Posição remuneratória de referência:

O posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo por base a 4.ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente operacional, a que corresponde o nível 4 da Tabela Remuneratória Única, nos termos do Anexo III do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, conjugado com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e com o Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, observando o disposto no artigo 38.º da LTFP e no artigo 44.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro.

7. Requisitos de admissão:

7.1. Os candidatos devem reunir cumulativamente os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;

- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

7.2. O nível habilitacional exigido é escolaridade obrigatória, por tratar-se do exercício de funções com o grau de complexidade 1, não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8. Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira de assistente operacional, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do ISSM, IP-RAM idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9. Apresentação da candidatura:

9.1. Prazo de apresentação da candidatura: O prazo de apresentação da candidatura é de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

9.2. Forma de apresentação da candidatura:

Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, as candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel e mediante o preenchimento do “Formulário de candidatura”, que se encontra disponível na Secção de Pessoal do ISSM, IP-RAM, Piso -1, sita à Rua Elias Garcia, n.º 14, 9054 – 503 Funchal, nos períodos compreendidos das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, ou que poderá ser descarregado na página eletrónica deste Instituto, em: <http://www.seg-social.pt/procedimentos-concursais5>.

9.3. Os formulários de candidatura devem ser entregues na Secção de Pessoal do ISSM, IP-RAM, Piso -1, sita à Rua Elias Garcia, n.º 14, 9054 – 503 Funchal, nos períodos compreendidos das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, ou, enviados pelo correio registado, com aviso de receção, dentro do prazo de abertura do procedimento concursal, não sendo admitido o envio de candidaturas por via eletrónica.

9.4. O formulário de candidatura devidamente preenchido, datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação:

Handwritten marks: a circled 'A' and a circled '10'.



- a) Fotocópia legível do respetivo certificado de habilitações académicas;
- b) Curriculum profissional, atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contatos, número de bilhete de identidade ou cartão do cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (horas);
- c) Documentos comprovativos de que o candidato reúne os requisitos gerais de admissão constantes das alíneas a), b), c), d) e e) do ponto 7.1. do presente aviso;
- d) Fotocópia dos certificados comprovativos da formação profissional, nos termos do exigido na parte final da alínea b) deste ponto.

9.5. Candidatos com vínculo de emprego público:

Os candidatos já detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, devem ainda entregar, para além dos documentos indicados no ponto 9.4. do presente aviso, os seguintes documentos:

- a) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que o candidato é titular, data da sua constituição, a carreira, a categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria;
- b) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal;
- c) Documentos comprovativos da avaliação de desempenho respeitante ao último período objeto de avaliação (2017/2018) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade igual à do posto de trabalho a ocupar, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, ou sendo o caso, a indicação dos motivos de ausência de avaliação.

9.6. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d) e e) do ponto 7.1. deste aviso, desde que os candidatos declarem no formulário da candidatura, que reúnem os mesmos requisitos.

9.7. Os candidatos que sejam trabalhadores do ISSM, IP-RAM, ficam dispensados da entrega dos documentos exigidos nas alíneas a), b), e c) do ponto 9.5. do presente aviso.

9.8. Os candidatos que sejam trabalhadores do ISSM, IP-RAM, ficam dispensados da entrega dos documentos comprovativos dos factos indicados no curriculum profissional, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

9.9. O júri pode exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para apreciação do seu mérito, e que se encontrem deficientemente comprovados.

9.10. A não apresentação dos documentos exigidos, determina a exclusão dos candidatos do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da referida Portaria.

9.11. As falsas declarações prestadas pelos candidatos e/ou a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

10. Métodos de seleção:

Nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 36.º da LTFP, dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º do 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, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

10.1. Regra geral:

Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, da alínea a), do n.º 1 do artigo 5.º e da alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, conjugado com o n.º 2, do artigo 16.º, do referido Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto 10.1. do presente aviso, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo 36.º, de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 e com o n.º 2, do artigo 16.º, do referido Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Handwritten initials and a large letter 'A' in blue ink.



- a) Avaliação curricular (AC);
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.3. Valoração dos métodos de seleção:

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 numa 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:

Candidatos previstos em 10.1.:

$$CF = ([PC \times 70\%] + [EPS \times 30\%])$$

Candidatos previstos em 10.2.:

$$CF = ([AC \times 70\%] + [EPS \times 30\%])$$

Em que:

CF = Classificação Final PC = Prova de Conhecimentos EPS = Entrevista Profissional de Seleção AC = Avaliação Curricular

10.4. Prova de conhecimentos (PC):

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. A Prova de conhecimentos será de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta. Tem a duração máxima de duas horas e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação:

- a) Orgânica do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM – Decreto Legislativo Regional n.º 34/2012/M, de 16 de novembro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 6/2015/M, de 13 de agosto e 29/2016/M, de 15 de julho e aditado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2018/M, de 31 de dezembro;
- b) Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania – Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro;
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, 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, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019,

de 14 de janeiro, e pelas Leis n.ºs 82/2019, de 02 de setembro, 79/2019, de 02 de setembro e 2/2020, de 31 de março, parcialmente aditada pela referida Lei n.º 84/2015 e pelas Leis n.ºs 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e pela Lei referida Lei n.º 79/2019, e parcialmente revogada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio e 71/2018, de 31 de dezembro, e, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;

d) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de março, 38/2012, de 23 de julho e 48/2019, de 03 de outubro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 04 de setembro e 93/2019, de 04 de setembro, parcialmente aditado pelas referidas Leis n.ºs 53/2011, 23/2012, 14/2018, 90/2019 e 93/2019 e parcialmente revogado pelas referidas Leis n.ºs 23/2012, 69/2013 e 93/2019;

e) Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira – 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.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10.5. As provas 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 8.º da Portaria.

10.6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato. 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

Handwritten marks: a circled 'A', 'A', and '100'.



10.7. Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular 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 de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, os seguintes:

- a) A habilitação académica;
- b) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- c) A formação profissional, considerando-se os cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho, anteriormente descritos, os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados também com aquela área;
- d) A avaliação do desempenho, relativa ao último período (2017/2018), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

O júri deliberou contabilizar apenas os elementos relativos às habilitações, experiência profissional, formação profissional e avaliação do desempenho que se encontrem documentalmente comprovados, sendo que no referente à formação profissional, deverá ainda constar nos respetivos documentos o número de horas realizadas. Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10.8. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária ainda que, neste procedimento concursal, lhes tenha sido aplicado diferentes métodos de seleção.

10.9. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

11. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, 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 na página eletrónica do ISSM, IP-RAM.

12. Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção:

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação da data, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, a afixar em local visível e público das instalações do ISSM, IP-RAM, e a disponibilizar na sua página eletrónica, com o endereço: <http://www.seg-social.pt/procedimentos-concursais5>. Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

13. Candidatos aprovados e excluídos:

Constituem motivo de exclusão dos candidatos, a não entrega dos documentos solicitados bem como o incumprimento dos requisitos e procedimentos mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos, legal ou regularmente previstos.

São excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do número 10, do artigo 9.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, sem prejuízo de outros fundamentos legalmente previstos de exclusão. Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência de interessados, conforme previsto no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

14. Homologação da lista de ordenação final:

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público nas instalações do ISSM, IP-RAM e disponibilizada na sua página eletrónica, com o endereço: <http://www.seg-social.pt/procedimentos-concursais5>, sendo ainda publicado um aviso na II Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira com informação sobre a sua publicitação.

15. Júri do procedimento concursal.

Foi nomeado o seguinte Júri para o presente procedimento concursal:

Presidente do Júri: Anisabel Carneiro Moniz Robinson, Diretora do Estabelecimento Bela Vista.

Vogais efetivos: Mara Figueira Nunes Gonçalves, Diretora da Unidade de Apoio à Deficiência, que substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

ms
A



Fátima Luísa Gomes Alves, Diretora de Unidade de Apoio Técnico à Gestão de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Bibiana Eustáquia Jardim Gouveia, Técnica Superior;
Alexandre Manuel Alves Correia Madeira Barracosa, Técnico Superior.

Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM, aos dias de julho de 2020.

A PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETIVO, Micaela Fonseca de Freitas