---------- Ata n.º 1 ----------

------ Aos vinte e nove dias do mês de dezembro de 2020, pelas quinze horas, na sala de reuniões da Vice-Presidência, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de 6 postos de trabalho de Assistente Técnico, abrangidos pelo sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Vice-Presidência do Governo Regional e dos Assuntos Parlamentares, para afetação de 2 lugares no Mapa de Pessoal da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação, 2 lugares no Mapa de Pessoal da Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa e 2 lugares no Mapa de Pessoal do Gabinete do Vice-Presidente do Governo, composto pela Dr. Nuno Filipe Mendes Castro Pedra de Aguiar, Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão Financeira, Planeamento e Relação com os Clientes da Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa, na qualidade de Presidente, pela vogal efetiva, Eng.ª Maria da Conceição Clode Figueira da Silva Jardim Fernandes, Diretora de Serviços dos Transportes Marítimos e da Mobilidade da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação, na qualidade de vogal efetiva e Dr.ª Regina Maria Vieira Pestana, Técnica Superior da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, vogal suplente.----------

------ Aberta a reunião, o júri deliberou por unanimidade adotar a seguinte Ordem de Trabalhos: ---------

------ **Ponto Único** – Proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento.----------

------ Iniciada a discussão do Ponto Um da Ordem de Trabalhos, para efeitos de cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 6 de abril, o Presidente do júri começou por expor o seguinte:----------

------ Que na sequência do Despacho de 27 de outubro de 2020, do Vice-Presidente do Governo, que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos de 2020, que autorizou o recrutamento em apreço, foi presente aos membros do júri o mapa de pedido de autorização para abertura do procedimento concursal em apreço, com o despacho de autorização de vinte e três de dezembro de dois mil e vinte do Chefe do Gabinete do Vice-Presidente do Governo, proferido no uso dos poderes delegados por Despacho n.º 264/2020, de 16 de março, do Vice-Presidente do Governo .----------

------ Que, em conformidade com aquele pedido de autorização de abertura do procedimento concursal acima mencionado e com o disposto nos 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, alterada pelas Leis n.ºs 82-

B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12, e Decreto -Lei n.º 6/2019 de 14 de janeiro, e Leis n.os; 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019 de 2 de setembro e 20/2020 de 31 de janeiro, conjugado o com o n.º 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

------ Prova de conhecimentos escrita; ----------

------ Entrevista profissional de seleção. ----------

------ Após a exposição feita pelo presidente, o júri passou à aprovação dos métodos de seleção e fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte: ----------

-------- **I - Regra geral**: Nos termos dos n.os 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

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

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

-------- A **PROVA DE CONHECIMENTOS**: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua Portuguesa. A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, de conteúdo geral e específico, de realização individual, em suporte de papel e em forma escrita, sem possibilidade de consulta da legislação. A Prova terá a duração de 90 minutos, obedecendo ao seguinte programa: -

- Orgânica do XIII Governo Regional da Madeira - Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro; ----------
- Orgânica da Vice-Presidência do Governo Regional e dos Assuntos Parlamentares, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 6/2020/M, de 17 de janeiro, alterada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 42/2020, de 4 de novembro; ----------
- Organização interna do Gabinete da Vice-Presidência do Governo e dos Assuntos Parlamentares – Portaria n.º 125/2020, de 14 de abril. ----------
- Orgânica da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação - Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2020/M, de 23 de março; --------
- Estrutura nuclear da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação - Portaria n.º 390/2020, de 31 de julho;----------
- Estrutura flexível da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação - Despacho n.º 298/2020, de 31 de julho; ----------

- Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2020 – Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro. ----------
- Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira – Lei n.º 13/91, de 5 de junho, alterada pelas Leis n.os 130/99, de 21 de agosto, e 12/2000, de 21 de junho; .--------
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; ----------
- Princípios e Normas a que Deve Obedecer a Organização da Administração Direta e Indireta da Região Autónoma da Madeira – Decreto Legislativo Regional n.º 17/2007/M, de 12 de novembro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.os 24/2012/M, de 30 de agosto, 2/2013/M, de 2 de janeiro e 42-A/2016/M, de 30 de dezembro; .----------
- 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, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto.----------
- Decreto-Lei n.º 83/2000, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 138/2006, de 26 de julho, que aprova o regime legal de concessão e emissão do passaporte eletrónico português. .----------
- Decreto-Lei n.º 83/2000, de 11 de maio, republicado pelo Decreto-Lei n.º 19/2018, de 14 de março, que altera o regime legal de concessão e emissão dos passaportes. .----------
- Portaria n.º 1245/2019 (2.ª Série) de 25 de agosto e revista na Portaria n.º 418/2011, de 1 de abril e na Portaria n.º 397/2018, de 13 de agosto, que definem o regime das taxas aplicadas à emissão do passaporte eletrónico. .----------
- Decreto Regulamentar Regional n.º4/2019/M de 2 de abril, que regula a atribuição de um subsídio social de mobilidade aos cidadãos beneficiários, residentes na Ilha da Madeira. –
- Portarias n.ºs 472/2019 e 473/2019, ambas de 13 de agosto, que regulamentam o novo modelo de atribuição do subsídio social de mobilidade nos serviços regulares de transporte de passageiros entre as Ilhas da Madeira e do Porto Santo. .----------
- Portaria n.º 133/2020 de 22 de abril, que altera a Portaria n.º 472/2019. ----------
- Portaria n.º 271/2020 de 17 de junho, que alarga a título excecional o período de legibilidade do subsídio social de mobilidade. ----------

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

------ As provas não poderão ser assinadas sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo Júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a

sua avaliação, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

------ A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional a aquisição de conhecimentos 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, considerando-se para tanto, e para todas as Referências, as seguintes variáveis e a seguinte fórmula de classificação:----------

------ ***A) CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA*:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.----

------ **20 Valores** - Excelente nível, revelando excelente experiência profissional, potencialidades e características acima da média para exercer funções nestas áreas. ----------

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

------ **12 Valores** - Nível razoável, 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 característica 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) MOTIVAÇÃO:*** Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura. Avalia também a capacidade para reconhecer os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento agindo no sentido da sua melhoria permanente e atualização profissional. ----------

------ **20 Valores** – Excelente nível, revelando empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função 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 razoável, 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) Orientação para Resultados (OR)*** – Avaliará a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. ----------

-------- **20 Valores** - Excelente 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 razoável 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) Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)*** – capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, e cooperar com os outros de forma ativa; ----------

-------- **20 Valores** – Excelente nível, revelando muito boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, e cooperar com os outros de forma ativa.----------

-------- **16 Valores** – Bom nível, revelando boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. ----------

-------- **12 Valores** – Nível razoável, revelando adequada capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.----------

-------- **8 Valores** – Nível reduzido, revelando baixa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. ----------

-------- **4 Valores** – Nível insuficiente, revelando muito baixa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.----------

-------- E) ***Tolerância à pressão e contrariedades:*** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.----------

-------- **20 Valores** – Excelente nível, revelando capacidades para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

-------- **16 Valores** – Bom nível, revelando muita capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

-------- **12 Valores** – Nível razoável, revelando adequada capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

-------- **8 Valores** – Nível reduzido, revelando muita dificuldade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

-------- **4 Valores** – Nível insuficiente, revelando incapacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

------- F) ***Facilidade de comunicação e interação como público:*** avaliará a capacidade de, na relação de atendimento com o cliente, ser assertivo, profissional, transmitir segurança na divulgação da informação e ter trato fácil. ----------

-------- **20 Valores** – Excelente nível, revelando muito boa capacidade de comunicação e discurso muito assertivo, caraterizadas por muito boa fluidez de discurso, colocação de voz e dicção, demonstrando simultaneamente uma excecional afabilidade de trato e uma postura muito aberta e recetiva às necessidades do cliente.----------

-------- **16 Valores** – Bom nível, revelando boa capacidade de comunicação e discurso assertivo, caraterizadas por boa fluidez de discurso, de colocação de voz e dicção, demonstrando simultaneamente afabilidade de trato e uma postura aberta e recetiva às necessidades do cliente. ----------

-------- **12 Valores** – Nível razoável, revelando alguma capacidade de comunicação e discurso a espaços assertivo, caraterizadas por fluidez de discurso intermitente, razoável colocação de voz e dicção, demonstrando apenas, a espaços, afabilidade de trato e uma postura correta e recetiva às necessidades do cliente.----------

-------- **8 Valores** – Nível reduzido, revelando fraca capacidade de comunicação e discurso pouco assertivo, caraterizadas por insuficiente fluidez de discurso, má colocação de voz e dicção, não demonstrando afabilidade de trato e uma postura incorreta e pouco recetiva às necessidades do cliente.

-------- **4 Valores** – Nível insuficiente, revelando muito fraca capacidade de comunicação e discurso muito pouco assertivo, caraterizadas por muito insuficiente fluidez de discurso, má colocação de voz e dicção,

não demonstrando nenhuma afabilidade de trato e uma postura incorreta e muito pouco recetiva às necessidades do cliente.----------

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

-------- A ficha individual a ser utilizada na Entrevista Profissional de Seleção deste procedimento concursal, é a constante no Anexo I à presente ata. ----------

II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP, ou seja que sejam titulares de carreira e exerçam as funções que constarão na alínea b) do ponto 2. do aviso de abertura e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos referidos no ponto I, são aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

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

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

-------- 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, para todas as Referências, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho atribuindo a seguinte classificação:----------

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

--------12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado ou quem não sendo titular desta habilitação, considere dispor de experiência profissional necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação, desde que comprove documentalmente possuir, pelo menos, 4 meses de experiência nos postos de trabalho a ocupar- 19 valores ----------

--------Habilitação Literária superiores ao 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. —

--------***b) Experiência Profissional (EP)***: o Júri ponderará o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho, que são na carreira assistente técnico de grau de complexidade 2, devidamente comprovada. O conteúdo funcional da carreira de Assistente Técnico é o descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação. Será valorada de 0 a 20 valores: ----------

-------- No item experiência profissional o júri deliberou atribuir a seguinte classificação:----------

-------- Com experiência profissional numa das áreas acima descritas superior a 6 anos – 20 valores --

-------- Com experiência profissional de 4 anos e até 6 anos numa das áreas acima descritas – 18 valores;

-------- Com experiência profissional de 2 anos e até 4 anos numa das áreas acima descritas – 16 valores;----------

-------- Com experiência profissional de e anos até 4 meses numa das áreas acima descritas – 14 valores

-------- Sem experiência profissional numa das áreas acima descritas ou inferior a 4 meses – 12 valores

--------***c) Formação Profissional (FP)***: o júri ponderará os cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho, anteriormente descritos, e os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados também com aquelas áreas, 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 valore s----------

--------O júri deliberou contabilizar apenas os certificados de ações de formação que mencionem o número de horas. ----------

--------***d) Avaliação de desempenho (AD)***: O júri irá ponderar, a avaliação de desempenho relativa ao último período (2017/2018), em que o candidatou cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos 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----------

--------No caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores----------

--------A classificação final da avaliação curricular será feita através da seguinte fórmula e numa escala de zero a vinte valores: AC= $\frac{HAB+2EP+FP+AD}{}$----------

---

--------Em que: AC= Avaliação curricular, HAB= Habilitações Académicas EP= Experiência Profissional, FP= Formação Profissional e AD= Avaliação do Desempenho.----------

--------Para efeitos da Avaliação Curricular de cada candidato o júri deliberou utilizar a ficha constante no Anexo II à, da qual faz parte integrante. ----------

--------A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** encontra-se definida no ponto I, aplicando-se tudo o previsto naquele ponto.----------

-------- A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, para todas as Referências, 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 ----------

--------Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019. É excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou fases seguintes.----------

--------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.----------

--------Finalmente, em conformidade com o deliberado na presente ata, o júri elaborou e aprovou a versão final do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, diligenciando a sua remessa ao Gabinete para efeitos de assinatura.----------

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

--------O Presidente, Nuno Filipe Mendes Castro Pedra de Aguiar

--------Os Vogais, Regina Maria Freitas Gustoma

Conceição Abreu Fernandes

ANEXOS:

Perfil de posto de trabalho

I - Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção

II - Ficha de avaliação curricular

S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal: Aviso n.º 858/2020 - 6 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Técnico, previstos e não ocupados, para afetação de 2 lugares no Mapa de Pessoal da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação, 2 lugares no Mapa de Pessoal da Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa e 2 lugares no Mapa de Pessoal do Gabinete do Vice-Presidente do Governo.

Nome do Candidato: _____

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)
A) Conhecimentos e Experiência					
B) Motivação					
C) Orientação para os resultados					
D) Trabalho de equipa e Cooperação					
E) Tolerância à pressão e contrariedades					
F) Facilidade de comunicação e interação como público					

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 seis fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS=\frac{CE+M+OR+TEC+TPC+FCIP}{6}$$

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

CP= Conhecimentos e Experiência

M= Motivação

OR= Orientação para Resultados

TEC= Trabalho de Equipa e Cooperação

TPC= Tolerância à pressão e contrariedades

FCIP= Facilidade de comunicação e interação com o público

O Presidente, _____

As Vogais, _____

_____

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal: Aviso n.º 858/2020 - 6 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Técnico, previstos e não ocupados, para afetação de 2 lugares no Mapa de Pessoal da Direção Regional Adjunta dos Assuntos Parlamentares, Relações Externas e da Coordenação, 2 lugares no Mapa de Pessoal da Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa e 2 lugares no Mapa de Pessoal do Gabinete do Vice-Presidente do Governo.

Nome do Candidato: _____

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	

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

O Presidente, _____

As Vogais, _____

_____

Perfil: Em virtude da área de atividade deste posto de trabalho, considera-se essencial ao preenchimento do mesmo, os seguintes conhecimentos e capacidades:

- **Conhecimentos e Experiência** – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades na área das atribuições da VP.
- **Motivação** – preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura. Capacidade para reconhecer os pontos fracos e as necessidades de desenvolvimento agindo no sentido da sua melhoria permanente e atualização profissional.
- **Orientação para Resultados** – capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- **Trabalho de equipa e cooperação** – capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
- **Tolerância à pressão e contrariedades** – capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
- **Facilidade de comunicação e interação como público:** capacidade de, na relação de atendimento com o cliente, ser assertivo, profissional, transmitir segurança na divulgação da informação e ter trato fácil.