



*J*  
*P* *K*

----- **Ata n.º 1** -----

\_\_\_ Aos vinte e um dias do mês de dezembro de 2020 pelas 14:00 horas, na sala de reuniões do Gabinete Jurídico do Gabinete do Vice Presidente do Governo Regional e Assuntos Parlamentares, 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 1 posto de trabalho de Técnico Superior previsto no Mapa de Pessoal do Gabinete da Vice-Presidência do Governo Regional e Assuntos Parlamentares, abrangido pelo Sistema Centralizado de Gestão de Recursos Humanos da Vice-Presidência do Governo, nos termos do artigo 23.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 6/2020/M, de 17 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 42/2020/M, de 4 de novembro, nomeadamente para a prestação de apoio técnico, na respetiva área de especialização no âmbito das atribuições da Vice-Presidência, nomeadamente, as relacionadas com as atribuições do Gabinete Jurídico, composto pela Dra. Júlia Isabel Vieira Lopes, Diretora de Serviços do Gabinete Jurídico, do Gabinete do Vice-Presidente do Governo, na qualidade de presidente e pelos Vogais efetivos, Dr. Antonio Manuel Pita Rentroia, Técnico Superior do Gabinete Jurídico, do Gabinete do Vice-Presidente do Governo, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Dr. José Miguel de Sousa Araujo, Diretor de Serviços do Gabinete Jurídico da Zona Franca da Madeira, do Gabinete do Vice-Presidente. \_\_\_\_\_

\_\_\_ 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 30 de abril, o Presidente do júri começou por expor o seguinte: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Que na sequência do despacho de Sua Excelência o Vice--Presidente do Governo Regional de vinte e sete de outubro de dois mil e vinte, que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos de 2020, 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 21 de dezembro de dois mil e vinte do Senhor Chefe do Gabinete do Vice-Presidente do Governo Regional, proferido no uso dos poderes delegados por Despacho n.º 264/2020, de 16 de março, publicado no JORAM, II Série, nº 132, de 13 de julho. \_\_\_\_\_



Handwritten initials and a signature in blue ink.

\_\_\_ 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 nº 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 pela 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 nº 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: \_\_\_\_\_

- Prova de Conhecimentos (PC); \_\_\_\_\_
- 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 XII Governo Regional da Madeira - Decreto Regulamentar Regional nº 8-A/2019/M, de 19 de novembro; \_\_\_\_\_
- Orgânica do Gabinete da Vice-Presidência do Governo e Regional e Assuntos Parlamentares - Decreto Regulamentar Regional n.º 6/2020/M, de 17 de janeiro; \_\_\_\_\_



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

*Handwritten initials and marks:*  
JK  
77  
8

- 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; \_\_\_\_\_
- Orçamento de Estado para 2020 - Lei 2/2020, de 31 de março de 2020; \_\_\_\_\_
- Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2020- Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 9/2020/m, de 28 de julho e pelo Decreto Legislativo Regional 12/2020/M, de 28 de agosto; \_\_\_\_\_
- Execução do Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2020 - Decreto Regulamentar Regional n.º 22/2020/M, de 17 de março; \_\_\_\_\_
- 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; \_\_\_\_\_
- 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; \_\_\_\_\_
- Lei das Finanças das Regiões Autónomas - Lei Orgânica n.º 2/2013, de 2 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 83 C/2013, de 31 de dezembro, e 82 B/2014, de 31 de dezembro; \_\_\_\_\_
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas - Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 87-B/98, de 31 de dezembro; 1/2001, de 4 de janeiro; 55-B/2004, de 30 de dezembro; 48/2006, de 29 de agosto; 35/2007, de 13 de agosto; 3-B/2010, de 28 de abril; 61/2011, de 7 de dezembro; 2/2012, de 6 de janeiro, e 20/2015, de 9 de março; Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro, Lei n.º 2/2020, de 31 de Março (Orçamento do Estado para 2020) e Lei n.º 27-A/2020, de 24 de Julho - início de vigência em 25 de Julho de 2020. \_\_\_\_\_



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

*Handwritten initials and a mark.*

- Enquadramento do Orçamento da Região Autónoma da Madeira – Lei n.º 28/92, de 1 de setembro, alterada pela Lei n.º 30-C/92, de 28 de dezembro e pela Lei 53/93, de 30 de julho. \_\_\_\_\_
- Regime da administração financeira do Estado (RAFE) - Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 275-A/93, de 9 de agosto, e 113/95, de 25 de maio, Lei n.º 10-B/96, de 23 de março, Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, Lei n.º 55-B/2004, de 30 de dezembro, Decreto-Lei n.º 29--A/2011, de 1 de março, e Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro; \_\_\_\_\_
- Lei dos compromissos e pagamentos em atraso (LCPA) - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio, 64/2012, de 20 de dezembro, 66--B/2012, de 31 de dezembro, e 22/2015, de 17 de março; \_\_\_\_\_
- Procedimentos necessários à aplicação da LCPA e à operacionalização da prestação de informação - Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 64/2012, de 20 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho; \_\_\_\_\_
- Código dos Contratos Públicos -- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado pela Lei n.º 3/2010, de 27 de Abril, Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de Dezembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro, com início de vigência em 1 de Janeiro de 2012; Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de Julho, com início de vigência em 11 de Agosto de 2012; Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de Outubro, com início de vigência em 1 de Dezembro de 2015; Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de Agosto, com início de vigência em 1 de Janeiro de 2018, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36-A/2017, de 30 de Outubro e pela Declaração de Retificação n.º 42/2017, de 30 de Novembro; Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de Maio – com produção de efeitos desde 1 de Janeiro de 2018; Decreto-Lei n.º 170/2019, de 4 de Dezembro – com início de vigência em 5 de Dezembro de 2019, e Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de Março; \_\_\_\_\_
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira do Código dos Contratos Públicos - Decreto Legislativo regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, na sua atual redação; \_\_\_\_\_



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

Handwritten initials and a mark resembling a cross or 'X' in the top right corner.

- Lei de Acesso aos Documentos Administrativos - Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto. \_\_\_\_\_
- Regime Jurídico dos Avals da Região Autónoma da Madeira - Decreto Legislativo Regional n.º 24/2002/M, de 1 de abril, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 18/2003/M, de 24 de julho, 1/2005/M, de 18 de fevereiro, 19/2005/M, de 24 de novembro, 2-A/2008/M, de 31 de dezembro, 45/2008/M, de 31 de dezembro, 8/2011/M, de 1 de abril, 11/2011/M, de 6 de julho, 17/2015/M, de 30 de dezembro, 42-A/2016/M, de 30 de dezembro e Decreto Legislativo Regional 1-A/2020, M, de 31 de janeiro. \_\_\_\_\_
- Regime Jurídico das Subvenções públicas - Decreto-lei n.º 167/2008, de 26 de agosto, alterado pela Lei Nº 64/2013 27 de agosto e Decreto Legislativo Regional n.º 10/2014/M, de 20 de agosto; \_\_\_\_\_
- Regime Jurídico do Sector Público Empresarial - Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pelas Leis n.º 75-A/2014, de 30 de setembro e Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro; \_\_\_\_\_
- Regime Jurídico do Sector Empresarial da Região Autónoma da Madeira - Decreto Legislativo Regional nº 13/2010/M, de 5 de agosto de 2010, alterado pelo - Decreto Legislativo Regional nº 2/2011/M, de 10 de janeiro. \_\_\_\_\_

\_\_\_ 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. \_\_\_\_\_

\_\_\_ A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, considerando-se para tanto, e para todas as Referências, as seguintes variáveis e a seguinte fórmula de classificação: \_\_\_\_\_

**a) Experiência profissional:** Avaliará o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida para o posto de trabalho a que se candidata. \_\_\_\_\_

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



JC

RJP



- **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 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) 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) Sentido de responsabilidade e orientação para os resultados:** 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. Avaliará



*Handwritten initials and marks:*  
JK  
P  
X

também a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe estão atribuídas. \_\_\_\_\_

- **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) Relacionamento interpessoal:** Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude de relacionamento facilitadora e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. \_\_\_\_\_

- **20 Valores** - Excelente 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 razoável, revelando adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. \_\_\_\_\_
- **8 Valores** - Nível reduzido, revelando baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. \_\_\_\_\_





*[Handwritten signatures]*

- **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** – Excelente 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 razoável, 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 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,





*Handwritten initials and marks in the top right corner.*

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

**a) Habilitações Académicas (HAB)** \_\_\_\_\_

- Doutoramento em áreas de Direito – 20 valores \_\_\_\_\_
- Doutoramento em áreas que não Direito – 18 valores \_\_\_\_\_
- Mestrado em áreas de Direito – 16 valores \_\_\_\_\_
- Mestrado em áreas que não Direito – 14 valores \_\_\_\_\_
- Licenciatura em Direito – 12 valores \_\_\_\_\_

**b) Experiência Profissional (EP):** o Júri ponderará o desempenho efetivo de atividades inerentes aos postos de trabalho, que são na carreira especial de Técnico Superior em Estatística de grau de complexidade 3. O conteúdo funcional da carreira de Técnico Superior em estatística é o descrito no anexo I da Portaria n.º 332/2019, de 24 de maio. \_\_\_\_\_

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

- Com experiência profissional numa das áreas acima descritas superior a 12 anos – 20 valores; \_\_\_\_\_
- Com experiência profissional de 9 anos e até 12 anos numa das áreas acima descritas – 18 valores; \_\_\_\_\_
- Com experiência profissional de 5 anos e até 8 anos numa das áreas acima descritas – 16 valores; \_\_\_\_\_
- Com experiência profissional até 4 anos numa das áreas acima descritas – 14 valores;
- Sem experiência profissional numa das áreas acima descritas – 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 valores \_\_\_\_\_



Handwritten initials and marks: "Jc", a square with a diagonal line, and an "X".

\_\_\_ 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 candidato 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:  $AC = HAB + 2EP + FP + AD$  \_\_\_\_\_

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 presente Ata, 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: \_\_\_\_\_

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

Em que: \_\_\_\_\_

- CF= Classificação final \_\_\_\_\_
- PC= Prova de Conhecimentos \_\_\_\_\_
- EPS= Entrevista Profissional de Seleção \_\_\_\_\_
- AC= Avaliação Curricular \_\_\_\_\_





*[Handwritten signatures and initials]*

**ANEXO I**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Procedimento concursal:** Aviso nº 745/2020 - 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira I e categoria de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete da Vice-Presidência do Governo Regional e Assuntos Parlamentares – Gabinete Jurídico \_\_\_\_\_

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)
<i>Experiência profissional (EP)</i>					
<i>Motivação (M)</i>					
<i>Sentido de responsab. e orientação para os resultados(SR eOR)</i>					
<i>Relacionamento Interpessoal (RI)</i>					
<i>Capacidade de comunicação (CC)</i>					
<b>Valoração Final da Entrevista</b> (Média aritmética simples)					





*JL*  
*PP*

X

## ANEXO II FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal: Aviso n.º 745/2020 - Aviso n.º 745/2020 - 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira I e categoria de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete da Vice-Presidência do Governo Regional e Assuntos Parlamentares – Gabinete Jurídico \_\_\_\_\_

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		



S. R.  
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)


Período	Avaliação Quantitativa
<b>Valoração da Avaliação de Desempenho</b>	

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, 





