ATA N.º 1

IDENTIFICAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL	
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM	CATEGORIA – TÉCNICO SUPERIOR CARREIRA – TÉCNICO SUPERIOR HABILITAÇÃO ACADÉMICA/ÁREA DE FORMAÇÃO - LICENCIATURA EM DIREITO.
PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO A AFETAR AO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DO SECRETÁRIO REGIONAL, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO	
DESPACHO DE 15 DE ABRIL DE 2026 DO SECRETÁRIO REGIONAL DAS FINANÇAS E DESPACHO DE 20 DE AGOSTO DE 2026 DO SECRETÁRIO REGIONAL DE TURISMO, AMBIENTE E CULTURA.	

----**1.** Aos 18 de novembro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, nas instalações da Secretaria Regional de Turismo, Ambiente e Cultura, doravante também designada por SRATC, sita à Avenida Arriaga, n.º 18, 9004-504 Funchal, reuniu o júri nomeado para o procedimento concursal supra referenciado, constituído pela Lília Gouveia Farinha, Diretora de Serviços de Contratação Pública da Secretaria Regional de Turismo, Ambiente e Cultura, na qualidade de presidente, pela Licenciada Diana Rodrigues da Fonseca Fernandes, Chefe de Divisão de Contratação Pública, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Licenciada Maria Helena dos Passos Rêgo Grácio, Técnica Especialista do Gabinete do Secretário Regional de Turismo, Ambiente e Cultura na qualidade de vogais, a fim de, em conformidade com o disposto na lei, nomeadamente no artigo 13.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, (adiante também designada apenas por Portaria), proceder à fixação dos de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção obrigatórios e do método

de seleção facultativo adotados no procedimento, bem como os critérios de apreciação e de ponderação a utilizar na determinação do sistema de ordenação final, e as respetivas fórmulas classificativas, e ainda proceder à elaboração do respetivo aviso de abertura do presente procedimento concursal.----------

----**2.** Aberta a reunião, o júri começou por ter em consideração que os postos de trabalho em causa no presente procedimento concursal corresponde ao exercício de funções por um titular de licenciatura em Direito, com conteúdo inerente ao descrito para a carreira e categoria de Técnico Superior, conforme previsto no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as sucessivas alterações, adaptada à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, nas áreas de atribuições da Direção de Serviços de Contratação Públicas, designadamente: desempenhar funções de mera consulta jurídica, elaborando pareceres, estudos e acompanhamento a tramitação de procedimentos de contratação pública e a celebração dos correspondentes contratos públicos.----------

----**3.** Nos termos dos n.ºs 1 a 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, com as sucessivas alterações, adaptada à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, conjugado com os artigos 4.º e 5.º da Portaria, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção: ----------

----**3.1.** Regra Geral:----------

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

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

----**3.2.** Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, com as sucessivas alterações, adaptada à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua atual redação: ----------

----a) **Avaliação Curricular (AC)**;----------

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

----**4.** Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a **ordenação final** considerada até às centésimas e obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do candidato: ----------

----Candidatos previstos em 3.1.: **OF = [(PCx70%) + (EPS x 30%)]** ----------

----Candidatos previstos em 3.2.: **OF = [(ACx70%) + (EPS x 30%)]** ----------

----Em que: ----------

OF = Ordenação Final ----------

PC = Prova de Conhecimentos ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção ----------

AC = Avaliação Curricular----------

----**4.1.** De acordo com o disposto no n.º 11 do artigo 8.º da Portaria, ficarão excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes; ----------

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

----Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nos Recursos Humanos e a disponibilizar na página eletrónica do serviço, em: *https://www.madeira.gov.pt/srtac/GovernoRegional/OGoverno/Secretarias/Structure/Equipa/Publicacoes*: ----------

----Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão notificados, para a realização do método seguinte através de uma das formas previstas no artigo 9.º da Portaria. ----------

----Em situações de igualdade de valores obtidos, aplica-se o disposto no artigo 23.º da Portaria.

----**4.2.** Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, no caso de serem admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, a utilização será faseada, nos seguintes termos:

a) Aplicação à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório (Prova de Conhecimentos); ----------

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; ----------

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.----------

----**4.2.1.** As tranches a que se refere o ponto anterior serão em número de duas. ----------

----**4.2.2**. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determinará a exclusão do procedimento, bem como são excluídos no procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se, por conseguinte, excluído da ordenação final. ----------

----**5.** A Prova de Conhecimentos, com uma ponderação de 70%, que tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caraterização do posto de trabalho a ocupar (sendo que as competências técnicas se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional): ----------

----será valorada de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas;----------

----será de natureza teórica, de realização individual, em suporte papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação não anotada, mas não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático; ----------

----terá a duração máxima de uma hora e trinta minutos, com tolerância de 30 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas: ----------

- Constituição da República Portuguesa;----------
- Estatuto Político Administrativo da Região Autónoma da Madeira;----------
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;----------
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;-------
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira; ----------
- Organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira; ----------
- Siglas a serem utilizadas pelos departamentos do XVI Governo Regional da Madeira; ----------
- Orgânica da Secretaria Regional, Ambiente de Turismo e Cultura, das suas Direções Regionais e respetivas estruturas nucleares e flexíveis;----------
- Código de Procedimento Administrativo;----------
- Contratação Pública;----------
- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;----------

- Orçamento da Região Autónoma da Madeira para o ano de 2026;----------
- Execução do Orçamento da Região Autónoma da Madeira; ----------
- Tribunal de Contas;----------
- Plataforma eletrónica da contratação pública. ----------

----A legislação necessária à preparação dos temas sobre os quais incidirá a prova de conhecimentos é a indicada seguidamente, devendo ser considerada na sua redação vigente à data da realização da referida Prova de Conhecimentos: ----------

Conteúdo geral e específico: ----------

a) Constituição da República Portuguesa, na redação conferida pela Lei da Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;----------
b) Estatuto Político Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovada pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na sua redação atual; ----------
c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;----------
d) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;----------
e) Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral do Trabalho em funções públicas, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual;----------
f) Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual; ----------
g) Organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 5 de maio, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2025/M, de 1 de outubro; ----------
h) Siglas a serem utilizadas pelos departamentos do XVI Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Despacho n.º 248/2025, publicado no JORAM, II série, n.º 76, Suplemento de 29 de abril;----------
i) Orgânica da Secretaria Regional de Turismo, Ambiente e Cultura, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional 9/2025/M, de 1 de agosto, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2026/M, de 29 de dezembro; ----------

j) Estrutura Nuclear dos Serviços do Gabinete da Secretária Regional do Turismo, Ambiente e Cultura, aprovada pela Portaria n.º 308/2026, de 14 de julho; ----------

k) Estrutura Flexível dos Serviços do Gabinete da Secretária Regional do Turismo, Ambiente e Cultura, aprovada pelo Despacho n.º 325/2026, de 3 de agosto; ----------

l) Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 73/2020, de 16 de novembro e Decreto-Lei n.º 11/2023 de 10 de fevereiro; ----------

m) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; ----------

n) Adaptação à Região Autónoma da Madeira do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, na sua redação atual; ----------

o) Regime Jurídico da Realização das Despesas Públicas e da Contratação Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua redação atual; ----------

p) Lei das plataformas eletrónicas, aprovada pela Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto, na sua redação atual;----------

q) Portaria n.º 318-B/2023, de 25 de outubro, na sua atual redação, que regula o funcionamento e gestão do portal dos contratos públicos, denominado "Portal BASE";----

r) Lei de Organização e Processos do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual; ----------

s) Lei dos Compromissos e Pagamentos em atraso das entidades públicas, aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação;----------

t) Orçamento da Região Autónoma da Madeira para o ano de 2026, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 8/2025/M, de 30 de dezembro; ----------

u) Execução do Orçamento da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2026/M, de 12 de junho; ----------

v) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE. ----------

----Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.----------

----**5.1**. A prova de conhecimentos será constituída por 2 perguntas diretas ou de desenvolvimento, cinco perguntas com resposta de escolha múltipla, com resposta de verdadeiro ou falso e fundamentação legal e cinco perguntas com resposta de escolha múltipla, com 4 opções e fundamentação legal: ----------

----A cotação de cada resposta certa nas perguntas diretas será de 5 (cinco) valores; ----------

----A ausência de resposta a cada pergunta direta ou a resposta errada corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores nessa pergunta;----------

----Os critérios de avaliação e respetivas cotações a atribuir às perguntas diretas serão definidas em grelha a anexar à ata em que o júri vier a propor o modelo da prova escrita e sua correção; -

----A cotação de cada resposta certa nas perguntas com resposta de verdadeiro ou falso e de escolha múltipla será de 1 (um) valor, dividido em 0,5 para a resposta certa e 0,5 para a fundamentação legal correta. Cada resposta errada ou ausência de resposta será cotada com 0 (zero) valores; ----------

----Para efeitos de valoração deste método de seleção (**PC**) será aplicada a seguinte fórmula:

PC = VRCPD + VRIPD + (VRCPREM – SPREPREM), em que: ----------

PC = Prova de conhecimentos; ----------

VRCPD = Somatório da valoração atribuída às respostas certas nas perguntas diretas; ----------

VRIPD = Somatório da valoração atribuída às respostas incompletas nas perguntas diretas; ----

VRCPREM = Somatório da valoração atribuída às respostas certas nas perguntas de resposta de escolha múltipla; ----------

SPREPREM = Somatório da penalização atribuída às respostas erradas nas perguntas de resposta de escolha múltipla. ----------

---Caso o valor de PC seja inferior a 0 (zero) valores, a nota de PC a atribuir ao candidato será de zero valores. ----------

----A prova será identificada por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação, para poder ser garantido o anonimato durante a correção. ----------

----**6.** A **Avaliação Curricular** com uma ponderação de 70%, (que visa avaliar 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), será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. ----------

----**6.1.** Na avaliação curricular, atentas as regras fixadas na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e n.º 4 do artigo 8.º da Portaria, será adotada a seguinte fórmula classificativa: ----------

AC = (HA + FP + EP+ AD) /4, em que: ----------

AC = Avaliação Curricular;----------

HA = Habilitação Académica;----------

FP = Formação Profissional; ----------

EP = Experiência Profissional; ----------

AD = Avaliação de desempenho. ----------

----**6.2.** Para valorização dos elementos considerados na Avaliação Curricular, serão utilizados os seguintes critérios: ----------

----A Habilitação Académica (HA) será pontuada com o máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: ----------

a) Doutoramento ---------- 20 valores

b) Mestrado ---------- 16 valores

c) Licenciatura ---------- 14 valores

----**6.3.** A propósito da **Habilitação Académica (HA)**, apenas será considerado o grau académico completo e certificado. O posto de trabalho em referência observa o fixado no n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, com as sucessivas alterações, adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, pelo que no presente procedimento não haverá lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional e que só serão considerados os doutoramentos e mestrados cujas temáticas se relacionem diretamente com a licenciatura em Direito. ----------

----**7.** Relativamente à **Formação Profissional (FP)**, será valorada até ao limite de 20 valores e serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (inclui cursos de formação, seminários, encontros, jornadas, simpósios, congressos, palestras ou equiparados)

que se relacionem, pela sua denominação e/ou conteúdo programático, diretamente com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções indicadas no ponto 2 da presente ata. ----------

----**7.1.** Para efeitos de atribuição de pontuação do elemento Formação Profissional (FP), será utilizada a seguinte escala: ----------

----Igual ou superior a 150 horas ---------- 20 valores

----Entre 135 a 149 horas ---------- 19 valores

----Entre 120 a 134 horas ---------- 18 valores

----Entre 105 a 119 horas ---------- 17 valores

----Entre 90 a 104 horas ---------- 16 valores

----Entre 75 a 89 horas ---------- 15 valores

----Entre 60 a 74 horas ---------- 14 valores

----Entre 45 a 59 horas ---------- 13 valores

----Entre 30 a 44 horas ---------- 12 valores

----Entre 15 a 29 horas ---------- 11 valores

----Entre 1 a 14 horas ---------- 10 valores

----Sem formação ---------- 0 valores

----**7.2.** Quando a duração das ações de formação e aperfeiçoamento profissional esteja expressa em "Dias" será considerada a duração de sete horas por dia e quando a duração das ações de formação e aperfeiçoamento profissional esteja expressa em "Semanas" será considerada a duração de trinta e cinco horas por semana. ----------

----**7.3.** Só serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas. ----------

----**8.** No elemento **Experiência Profissional (EP)**, que será valorado até ao limite de 20 valores, o júri atenderá ao percurso profissional do candidato enquanto integrado em carreiras com graus de complexidade 3 ou 2 **(PPGC),** e à relevância da experiência adquirida **(REA)**, os quais constituem indicadores importantes para avaliar as competências detidas pelos candidatos. ----------

----**8.1.** Assim, a Experiência Profissional (EP) será desdobrada em subelementos, de acordo com a fórmula seguinte: **EP = PPGC + REA**, em que: ----------

EP = Experiência profissional; ----------

PPGC = Percurso profissional e graus de complexidade; ----------

REA = Relevância da experiência adquirida. ----------

----**8.2.** Relativamente ao subelemento **Percurso profissional e graus de complexidade (PPGC)**, será da execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, tal como caracterizadas no ponto 2. da presente Ata, e enquanto realizadas pelo candidato em carreira de grau 3 de complexidade funcional, com a pontuação máxima de 17 valores e de acordo com a seguinte tabela: ----------

Percurso profissional e grau de complexidade
Sem experiência em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 3 – 0 valores
Até 1 ano e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 3 – 10 valores
De 1 ano e 1 dia até 2 Anos e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 3 – 11 valores
De 2 anos e 1 dia até 3 Anos e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 3 – 12 valores
Por cada ano completo a mais em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 3, acresce 1 valor até ao limite máximo de 17 valores.

As tabelas são somativas, não podendo exceder a valoração máxima de 17 valores. ----------

----**8.3.** Relativamente ao subelemento **Relevância da experiência adquirida (REA)**, será considerada a realização pelo candidato de qualquer das tarefas de especial relevo a seguir descritas e pontuará cada uma delas, valorizando apenas o tipo de tarefa e não o seu número, por se entender mais relevante o facto do que a sua eventual repetição como aspeto qualificador para o efeito do presente recrutamento, com a pontuação máxima de 3 valores: ----------

a) Coordenação de grupos de trabalho ou equipas de projeto – 1,5 valores; ----------

b) Representação do serviço em reuniões e grupos de trabalho – 1,5 valores. ----------

----**9. Avaliação de Desempenho (AD)**: Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos dois ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral. Quanto a este fator serão estabelecidos os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue:

	Valores
1º nível – Análise crítica das situações muito apropriada, ponderando as diversas alternativas de solução e fundamentando as suas opções com argumentos muito lógicos e pertinentes.	20
2º nível – Análise crítica das situações apropriada, ponderando as alternativas de solução e fundamentando as suas opções com argumentos lógicos e pertinentes.	16
3º nível – Análise crítica das situações aceitável, ponderando a maioria das alternativas de solução e fundamentando as suas opções com argumentos quase sempre adequados.	12
4º nível – Insuficiente análise crítica das situações, manifestando dúvidas e incertezas na fundamentação das suas opções e/ou fraca argumentação.	8
5º nível – Não demonstrou capacidade de análise crítica e de argumentação.	4

----------MOTIVAÇÃO ----------

---**11.2.** Na motivação, o júri procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, visando avaliar o grau de ajustamento entre a motivação manifestada e aquela que é necessária para o desempenho da função. Quanto a este fator, serão estabelecidos os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: ------

	Valores
1º nível – Muito bom ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	20
2º nível – Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	16
3º nível – Aceitável ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	12

----Para apuramento final do item respeitante à Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética simples das classificações quantitativas atribuídas nos últimos dois ciclos de avaliação e quadruplica-la. ----------

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

----**10.** Ainda a propósito da Avaliação Curricular, será criado um modelo de ficha de Avaliação Curricular de acordo com os parâmetros atrás definidos e que consta em anexo à presente Ata, da qual passa a fazer parte integrante **(Anexo I)**. ----------

----**11.** Relativamente à **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação de 30% para os candidatos previstos no ponto 3.1 supra e 30% para os candidatos previstos no ponto 3.2 supra – que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos objetivos e valoração da entrevista, (alínea a) do n.º 1 artigo 5.º e n.º 6 do artigo 8.º da Portaria), realizada pelo júri, serão apreciados os fatores "sentido crítico", "motivação", "expressão e fluência verbais" e "qualidade da experiência profissional", os quais serão pontuados de acordo com os níveis de qualificação a seguir discriminados, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores: ----------

EPS= (SC + MTV + EFV + QEP) / 4, ----------

Em que: ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção ----------

SC = Sentido Crítico ----------

MTV = Motivação ----------

EFV = Expressão e Fluência Verbais ----------

QEP = Qualidade da Experiência Profissional ----------

---------- SENTIDO CRÍTICO ----------

---**11.1.** Relativamente ao sentido crítico, o júri apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como,

4° nível – Fraco ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	8
5° nível - Não existe ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	4

---------- EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS ----------

11.3. Na expressão e fluência verbais, o júri procurará medir o nível de organização e articulação sequencial do discurso oral, apreciando a fluência, clareza, precisão e expressividade da linguagem utilizada. Quanto a este fator, serão estabelecidos os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: ----------

	Valores
1° nível – Muito boa organização e articulação sequencial do discurso, expressando-se com elevada fluência e de forma agradável. Emprega uma linguagem muito precisa e evidencia riqueza de vocabulário. É convincente e persuasivo, utilizando a linguagem não-verbal de modo muito adequado.	20
2° nível – Boa organização do discurso, articulando as ideias de forma clara e fluente. Preciso na aplicação do vocabulário, evidencia autoconfiança e convicção, com adequada utilização da linguagem não-verbal.	16
3° nível – Aceitável organização e encadeamento do discurso. Emprega uma linguagem apropriada, com suficiente clareza e concisão. Denota à-vontade e raramente hesita nas respostas. Utiliza a linguagem não-verbal de forma aceitável.	12
4° nível – Insuficiente organização e articulação do discurso, tornando-se pouco claro e percetível. Por vezes, evidencia incorreção no emprego da linguagem. Fala de modo monocórdico e não demonstra autoconfiança.	8
5° nível – Fraca organização do discurso, com acentuada insuficiência ao nível da clareza e da concisão. Frequentemente, emprega incorretamente o vocabulário e/ou comete erros gramaticais. Tem dificuldade em apreender o que lhe é dito.	4

---------- QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ----------

----**11.4.** Na qualidade da experiência profissional, o júri considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício das funções desempenhadas anteriores ao procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata. Quanto a este fator, serão estabelecidos os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: -----

	Valores
1º nível – Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	20
2º nível – Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de grande utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	16
3º nível – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	12
4º nível – Revela alguma experiência não aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	8
5º nível – Revela insuficiente experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar diminuta capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	4

----**11.5.** A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) deverá ter a duração máxima de 30 minutos. ----------

----**11.6.** Para as avaliações da Entrevista Profissional de Seleção dos candidatos serão utilizadas fichas de classificação individuais do modelo anexo à presente ata, de que faz parte integrante **(Anexo II).** ----------

----**11.7.** O júri resolveu, ainda, criar um modelo de ficha de avaliação final anexo à presente ata, de que faz parte integrante **(Anexo III).** ----------

----**12.** De seguida o júri procedeu à elaboração do projeto de aviso de abertura do presente procedimento concursal, nos termos constantes do projeto de aviso que se junta em anexo à presente ata de que faz parte integrante **(Anexo IV).** ----------

----As deliberações do júri são tomadas por maioria e sempre por votação nominal. ----------

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

A Presidente

(Lília Gouveia Farinha)

AS Vogais

(Diana Rodrigues da Fonseca Fernandes)

(Maria Helena dos Passos Rêgo Grácio)