----------ATA UM----------

----Aos dezasseis dias do mês de novembro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri nomeado por despacho de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, de três de novembro de dois mil e vinte e seis, para efetuar o recrutamento de um trabalhador, através do procedimento concursal comum, para a ocupação dos postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Direito), constante no mapa de pessoal da Direção Regional de Juventude – Direção de Serviços Jurídicos e de Gestão de Recursos, mediante constituição jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, presidido por Carlos André Camacho Alves, Diretor Regional de Juventude e pelos vogais efetivos Teresa Manuela Gonçalves Correia Atouguia Aveiro, Diretora de Serviços Jurídicos e de Gestão de Recursos e Isabel Maria Vogado Fernandes, Técnica Superior.----------

------ O júri procedeu à elaboração do aviso do procedimento concursal, tendo também estipulado os métodos de seleção a utilizar e respetivas ponderações, e avaliação de cada método, conforme se anexa à presente ata, com vista à sua posterior publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.---

---- Mais decidiu o júri definir como métodos de avaliação obrigatórios, a prova teórica de conhecimentos e a avaliação curricular, consoante os candidatos não sejam titulares de relação jurídica de emprego ou que a tendo não estejam a cumprir ou a executar a atribuição na atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar e os que sejam titulares de relação jurídica de emprego e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho.----------

-----Prova de Conhecimentos (PC): A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento técnico jurídico. A PC será de natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte papel, constituída por vinte questões, assim distribuídas, dezasseis perguntas de escolha múltipla e quatro perguntas de desenvolvimento, duração máxima de 120 minutos, com possibilidade de consulta da legislação, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.----------

-----A Prova de Conhecimentos será classificada de zero a vinte valores, distribuídos da seguinte forma:--

----Doze questões serão valoradas de zero vírgula cinco valores e as restantes quatro questões terão a valorização de um valor. Para cada pergunta os candidatos apenas poderão assinalar uma resposta. Se o candidato assinalar mais do que uma resposta, ou assinalar de forma incorreta, rasurar ou não responder será atribuída a pontuação de zero valores.----------

---- Relativamente às quatro questões de desenvolvimento, com recurso a linguagem jurídica, serão atribuídos 2,5 valores a cada questão, perfazendo um total de 10 valores, assim distribuídos:----------

2,5 valores	**Muito Bom**	Identifica a questão jurídica com total precisão e aplica corretamente as normas legais aplicáveis (com indicação rigorosa de artigos). Apresenta, raciocínio lógico irrepreensível e utiliza terminologia técnico-jurídica exemplar.

2 valores	**Bom**	Identifica corretamente a questão central e aplica o regime legal adequado, embora possa apresentar pequenas imprecisões na indicação de artigos. A argumentação é clara e coerente, com bom domínio da linguagem jurídica.
1,5 valores	**Satisfatório**	Compreende o problema jurídico e chega à solução correta, mas a fundamentação legal é incompleta ou pouco desenvolvida. Apresenta algumas falhas menores no rigor técnico da linguagem ou na articulação dos argumentos.
1 valor	**Pouco satisfatório**	Identifica parcialmente o problema jurídico ou apresenta uma solução correta sem a devida fundamentação legal. O raciocínio é superficial, recorrendo frequentemente a linguagem comum em detrimento da terminologia jurídica.
0,5 valores	**Insatisfatório**	Demonstra dificuldade em identificar a questão jurídica relevante. Apresenta noções vagas, dispersas ou com erros conceptuais significativos, citando normas desadequadas ou ausência quase total de fundamentação.
0 valores	**Muito insatisfatório**	Não responde à questão ou apresenta uma resposta totalmente desenquadrada do tema ou demonstra desconhecimento absoluto dos conceitos e normas jurídicas elementares.

----O júri deliberou considerar na Avaliação Curricular (A.C.) os seguintes parâmetros:----------

----**Habilitações Académicas (H.A.)**:----------

----Vinte Valores – Doutoramento;----------

----Dezoito Valores – Mestrado;----------

----Dezasseis Valores – Licenciatura.----------

----**Formação Profissional (F.P.)**:----------

----Oito Valores - Sem formação;----------

----Dez Valores – Com formação geral;----------

----Com formação específica: partindo da nota doze e até vinte valores, assim distribuídos:----------

-----Zero vírgula um valor por cada hora de formação;----------

-----Zero vírgula três valores por cada colóquio, conferência, seminário ou outras atividades similares;

---- Os certificados de ações de formação onde não conste o número de horas, o júri deliberou considerar como sendo de três horas.----------

----Em caso algum o fator formação profissional pode ultrapassar vinte valores.----------

----**Experiência Profissional (E.P.)** e funções exercidas, o júri deliberou ponderar o tempo de experiência no exercício de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, assim distribuído:---------

----Dez Valores – com experiência até seis meses;----------

----Doze Valores – com experiência superior a um ano e até dois anos;----------

----Dezasseis Valores – com experiência superior a dois anos e até quatro anos;----------

----Dezoito Valores – com experiência superior a quatro anos e até seis anos;----------

----Vinte Valores – com experiência superior a seis anos.----------

---- **A avaliação do desempenho**, respeitante aos três últimos períodos objeto de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média arimética simples, de acordo com a seguinte fórmula, na escala de 0 a 20 valores:----------

----AD = (AD + AD + AD)/3 x 20/5.----------

----A ausência de avaliação, ou avaliação em funções ou atividades, competências que não sejam idênticas ao posto de trabalho a ocupar, o júri decidiu atribuir zero valores.----------

----A classificação da Avaliação Curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida nos quatro parâmetros de apreciação, nos termos da seguinte expressão:----------

----A.C. = Habilitações Académicas + Formação Profissional + Experiência Profissional + Avaliação Desempenho)/4.----------

----Na Avaliação Curricular só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações profissionais, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e sejam comprovados nos termos atrás referidos.----------

---- O júri decidiu utilizar como método complementar de avaliação**, a entrevista profissional de seleção,** que será constituída por diversas questões, que visam avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Na Entrevista Profissional de Seleção serão apreciados os seguintes parâmetros:----------

-----Orientação para o serviço Público; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; e Comunicação.----------

----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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, numa escala de zero a vinte valores:----------

---- EPS = (OSP + OMI + OR + ACRP + C) /5.----------

---- Assim, serão atribuídas pontuações até vinte valores a cada um dos cinco parâmetros definidos, sendo a classificação final da entrevista a resultante da média aritmética simples dos mesmos. A valoração de cada fator de avaliação será a seguinte:----------

---- **Orientação para o serviço Público**:----------

---- Vinte Valores – Se revelar elevado sentido de orientação para o serviço público;----------

---- Dezasseis Valores – Se revelar bom sentido de orientação para o serviço público;----------

---- Doze Valores - Se revelar suficiente sentido de orientação para o serviço público;----------

--- Oito Valores – Se revelar reduzido sentido de orientação para o serviço público;----------

---- Quatro Valores – Se revelar insuficiente sentido de orientação para o serviço público.----------

---- **Orientação para a mudança e inovação:**----------

----Vinte Valores – Se revelar elevado sentido de orientação para a mudança e inovação;----------

----Dezasseis Valores – Se revelar bom sentido de orientação para a mudança e inovação;----------

----Doze Valores - Se revelar suficiente sentido de orientação para a mudança e inovação;----------

----Oito Valores – Se revelar reduzido sentido de orientação para a mudança e inovação;----------

----Quatro Valores – Se revelar insuficiente sentido de orientação para a mudança e inovação.----------

---- **Orientação para os resultados:**----------

---- Vinte Valores – Se revelar elevado sentido de orientação para os resultados;----------

---- Dezasseis Valores – Se revelar bom sentido de orientação para os resultados;----------

----Doze Valores - Se revelar suficiente sentido de orientação para os resultados;----------

----Oito Valores – Se revelar reduzido sentido de orientação para os resultados;----------

-----Quatro Valores – Se revelar insuficiente sentido de orientação para os resultados.----------

----**Análise crítica e resolução de problemas**:----------

----Vinte Valores – Se revelar elevada capacidade de análise e resolução de problemas;----------

----Dezasseis Valores – Se revelar boa capacidade de análise e resolução de problemas;----------

----Doze Valores – Se revelar suficiente capacidade de análise e resolução de problemas;----------

----Oito Valores – Se revelar reduzida capacidade de análise e resolução de problemas;----------

----Quatro Valores – Se revelar insuficiente capacidade de análise e resolução de problemas.----------

---- **Comunicação:**----------

---- Vinte Valores – Se revelar elevada capacidade de comunicação;----------

---- Dezasseis Valores – Se revelar boa capacidade de comunicação;----------

---- Doze Valores - Se revelar suficiente capacidade de comunicação;----------

---- Oito Valores – Se revelar reduzida capacidade de comunicação;----------

---- Quatro Valores – Se revelar insuficiente capacidade de comunicação.----------

----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 para a 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:----------

----CF = PC (55%) + EPS (45%):----------

----CF = Classificação Final: PC = Prova de Conhecimentos e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

----CF = AC (55%) + EPS (45%):----------

CF = Classificação Final: AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.----------

---- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação quanto ao método facultativo. ----------

-----Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.----

------ O júri deliberou que, em situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplicar-se-á o disposto no artigo 23º da Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP, sendo que esgotados os critérios legalmente fixados em situação de empate, recorrer-se-á sucessivamente dos seguintes critérios: o candidato mais novo; candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da EPS; e o candidato com experiência na área de voluntariado.----------

----Não havendo outro assunto a tratar, a reunião foi dada por encerrada, tendo sido lavrada a presente

ata que após lida e aprovada foi assinada pelos presentes:----------

O Presidente do Júri: André Alves

A Vogal: Teresa Correia Atanasia Adeiro

A Vogal: Isabel Maria Vogado Fernandes