# ATA N.º 1

**1.** Aos vinte e nove dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte, pelas quinze horas, nas instalações da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, doravante também designada por SRIC, sita à Rua João de Deus, n.º 5, 9050-027 Funchal, reuniu o júri nomeado para o procedimento concursal comum, para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, constituído por Telmo Augusto da Silva Oliveira, na qualidade de Presidente, André Miguel Neves Rebelo, que substitui o Presidente nas suas faltas ou impedimentos, e por Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros, na qualidade de vogais, a fim de, em conformidade com os artigos 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante abreviadamente designada por Portaria), proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, à elaboração da 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 o posto 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, adiante abreviadamente designada por LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, nas áreas de atribuições da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania. ----------

**3.** De seguida, o júri teve em consideração que, nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 36.º da LGTFP, da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, e no despacho que procedeu à abertura do presente procedimento concursal está determinado que: ----------



Rua João de Deus, n.º 5 | 9050-027 Funchal | T. +351 291 210 141/4 F. +351 291 210 148
www.madeira.gov.pt sric@madeira.gov.pt | NIF: 671 001 302

**3.1.** Em regra, nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LGTFP, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **a Prova de Conhecimentos escrita (PC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**----------

No entanto:----------

**3.2.** Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP (ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que constarão do ponto 10.2. do aviso de abertura, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) e que não exerçam a faculdade de opção prevista no n.º 3 do mesmo artigo, serão aplicados, como métodos de seleção: a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**----------

Conforme disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção terá como referência o Perfil de Competências previamente definido e que se anexa à presente ata, de que faz parte integrante **(Anexo I).**----------

**4.** De seguida, o júri deliberou, por unanimidade, que, de acordo com o artigo 9.º da Portaria, 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 ate 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 = PC (70%) + EPS (30%)** ----------

Candidatos previstos em 3.2): **OF = AC (70%) + EPS (30%)**----------

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

**OF**: Ordenação Final----------

**PC** = Prova de Conhecimentos escrita----------

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

**AC** = Avaliação Curricular ----------

**4.1.** Mais deliberou o júri, por unanimidade, que: ----------

De acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 9.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 pelos candidatos em cada um dos métodos de seleção e a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixados no placard de entrada da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania e disponibilizados na página eletrónica da mesma, sendo ainda, a lista unitária de ordenação final, notificada aos candidatos na forma estabelecida no artigo 28.º da Portaria. ----------

Os candidatos serão notificados para a realização do primeiro método de seleção, através de uma das formas previstas nos artigos 10.º e 24.º da Portaria. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão notificados, para a realização do método seguinte, através de uma das formas previstas nos artigos 10.º e 24.º da Portaria.-------

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria.----------

**5.** De seguida, o júri deliberou, por unanimidade, que a **Prova de Conhecimentos escrita,** 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa (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 conteúdo geral e específico, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta e não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático;----------
- Terá a duração máxima de 2 horas, obedecendo ao seguinte programa: ----------
  - ✓ Constituição da República Portuguesa;----------
  - ✓ Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na sua redação atual - Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira;----------

- ✓ Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 59/2019, de 5 de dezembro - Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira;----------
- ✓ Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro – Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania;----------
- ✓ Portaria n.º 53/2020, de 6 de março - Estrutura nuclear dos serviços dependentes do Gabinete do Secretário Regional de Inclusão social e Cidadania;----------
- ✓ Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;----------
- ✓ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, na sua redação atual - Publicação, identificação e formulário dos diplomas;----------
- ✓ Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;----------
- ✓ Decreto Legislativo Regional n.º 11/2015/M, de 18 de dezembro, na sua redação atual - Princípios orientadores e o enquadramento a que deve obedecer a cooperação entre o Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM, e as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) e outras instituições particulares sem fins lucrativos que lhe são equiparadas e que prosseguem atividades sociais na Região Autónoma da Madeira;----------
- ✓ Portaria n.º 78/2007, de 16 de agosto - Normas de cooperação entre o Centro de Segurança Social da Madeira e as Instituições Particulares de Solidariedade Social e outras Instituições de Apoio Social sem fins lucrativos;----------
- ✓ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP);----------
- ✓ Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto – Adaptação à Região Autónoma da Madeira da LGTFP;----------
- ✓ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho;---
- ✓ Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira - SIADAP-RAM;----------
- ✓ Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, 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.----------

**5.1.** Mais deliberou o júri, por unanimidade, que: ----------

- **A Prova de Conhecimentos escrita** será constituída por 1 tema de desenvolvimento e de quinze perguntas com resposta de escolha múltipla. ----------

- A cotação do tema de desenvolvimento será avaliada entre 0 a 5 valores ----------

- As questões de escolha múltipla serão pontuadas da seguinte forma: ----------

Resposta certa 1 (um) valor ----------

Resposta errada 0 (zero) valores ----------

Ausência de resposta 0 (zero) valores ----------

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

**PC = SRPD + (SRCPEM – SREPEM),** em que: ----------

**PC**: Prova de Conhecimentos escrita; ----------

**SRPD**: Somatório da valoração atribuída à resposta na pergunta de desenvolvimento; ----------

**SRCPEM**: Somatório da valoração atribuída às respostas certas nas perguntas de resposta de escolha múltipla; ----------

**SREPEM**: Somatório da penalização atribuída às respostas erradas nas perguntas 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.** De seguida, o júri deliberou, por unanimidade, que 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 c) do n.º 1 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, foi pelo júri deliberado, por unanimidade, adotar 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. ----------

**7.** Para valorização dos elementos considerados na Avaliação Curricular, o júri deliberou, por unanimidade, que a **Habilitação Académica (HA)** será pontuada com o máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

a) Doutoramento ..... 20 valores

b) Mestrado pré-Bolonha ..... 16 valores

c) Mestrado pós-Bolonha ..... 15 valores

d) Licenciatura pré-Bolonha ..... 15 valores

e) Licenciatura pós-Bolonha ..... 14 valores

**7.1** A propósito da **Habilitação Académica (HA),** mais deliberou o júri, por unanimidade, que 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, pelo que no presente procedimento não haverá lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional. ----------

**8.** Relativamente à **Formação Profissional (FP),** o júri deliberou, por unanimidade, que esta será valorada ate 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. ----------

**8.1.** Para efeitos de atribuição de pontuação do elemento **Formação Profissional (FP),** o júri deliberou, por unanimidade, utilizar 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

**8.2.** Mais deliberou o júri, por unanimidade, que 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. ----------

**8.3** O júri deliberou, por unanimidade, que só serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas. ----------

**9.** 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.----------

**9.1.** Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o desdobramento da Experiência Profissional (EP) 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.----------

**9.2.** Relativamente ao subelemento **Percurso profissional e graus de complexidade (PPGC),** o júri deliberou, por unanimidade, que o mesmo considerará a 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 graus 3 ou 2 de complexidade funcional, com a pontuação máxima de 17 valores e de acordo com a seguinte tabela:----------

| **Percurso profissional e graus de complexidade** | |
|---|---|
| Sem experiência em atividades inerentes ao posto de trabalho, grau de complexidade funcional 3 ou 2 – **0 valores** | |
| Até 1 ano e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade 3 – **10 valores** | Até 1 ano e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 2 – **8 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 1 ano e 1 dia até 2 anos e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 2 – **9 valores** |
| De 2 anos e 1 dia até 3 anos e 0 dias em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade 3 – **12 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 2 – **10 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 | Por cada ano completo a mais em atividades inerentes ao posto de trabalho, de grau de complexidade funcional 2, acresce **1 valor** até ao limite máximo de 17 valores |

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

**9.3.** Relativamente ao subelemento **Relevância da experiência adquirida (REA),** o júri deliberou, por unanimidade, que considerará 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) Colaboração na elaboração de proposta(s) de plano anual de formação de uma dada entidade ..... 0,5 valores.
b) Coordenação de grupos de trabalho ou equipas de projeto ..... 0,5 valores.
c) Participação, enquanto coordenador ou formador, em campanhas ou ações de sensibilização ou de divulgação junto da população em geral ou de públicos-alvo específicos ..... 0,5 valores.
d) Representação do serviço em reuniões e grupos de trabalho ..... 0,5 valores.
e) Elaboração de conteúdos programáticos destinados à certificação de cursos - 0,5 valores----------
f) Exercício da atividade de formador com certificação..... 0,5 valores.

**10.** No elemento **Avaliação de Desempenho (AD)** o júri deliberou, por unanimidade, usar a escala de 0 a 20 valores.----------

O júri irá ponderar, a avaliação de desempenho relativa ao 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 período 2017/2018 (4,5 - 5) ..... 20 valores
- Avaliação do período 2017/2018 (4 - 4,5) ..... 18 valores
- Avaliação do período 2017/2018 (3,5 - 5) ..... 16 valores
- Avaliação do período 2017/2018 (3 - 3,5) ..... 14 valores
- Avaliação do período 2017/2018 (2,5 - 3) ..... 12 valores
- Avaliação do período 2017/2018 (2 - 2,5) ..... 8 valores

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

A ausência de avaliação de desempenho exige a apresentação de documento passado pelo serviço de origem mencionando tal facto. ----------

Sendo a avaliação em apreço bienal, a avaliação quantitativa obtida no biénio considera-se reportada a cada um dos anos integrantes do biénio. ----------

**11.** Ainda a propósito da **Avaliação Curricular**, o júri deliberou, por unanimidade, criar um modelo de ficha de Avaliação Curricular de acordo com os parâmetros atrás

definidos e que consta em anexo à presente Ata, de que faz parte integrante (**Anexo II**).----------

**12.** 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, a aquisição de conhecimentos, competências 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. Este método será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 e 4 valores, que será realizada pelo júri, este deliberou, por unanimidade, que serão apreciados os fatores "análise da informação e sentido crítico", "motivação", "expressão e fluência verbais", "qualidade da experiência profissional" e "relacionamento interpessoal", 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= ( M+ QEP+AISC+ RI+EFV) /5.** ----------

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

**EPS:** Entrevista Profissional de Seleção: ----------

**M:** Motivação ----------

**QEP:** Qualidade da Experiência Profissional ----------

**AISC:** Análise da Informação e Sentido Crítico----------

**RI:** Relacionamento Interpessoal----------

**EFV:** Expressão e Fluência Verbais----------

---------- **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO** ----------

**12.1.** Relativamente ao sentido crítico, o júri apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como, o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral. Quanto a este fator o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

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

---------- **MOTIVAÇÃO** ----------

**12.2.** 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, o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

| | | Valores |
|---|---|---|
| **1.º Nível** | Muito bom ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função | **20** |
| **2.º Nível** | Bom ajustamento entre a motivação e a necessária para o desempenho da função | **16** |
| **3.º Nível** | Aceitável ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária par o desempenho da função | **12** |
| **4.º Nível** | Fraco ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função | **8** |
| **5.º Nível** | Não existe ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função | **4** |

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

**12.3.** 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, o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

| | | Valores |
|---|---|---|
| **1.º 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.º 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.º 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 linguagem não verbal de forma aceitável. | **12** |
| **4.º 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.º 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----------

**12.4.** Na qualidade da experiência profissional, o júri considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício das funções desempenho das 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, o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: ----------

| | | Valores |
|---|---|---|
| **1.º 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** |
| **2.º Nível** | Revela variedade, profundidade e riqueza de experiências, 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** |
| **3.º 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** |
| **4.º 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** |
| **5.º 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 se candidata. | **4** |

----------**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**----------

**12.5.** No relacionamento interpessoal, o júri procurará aferir a capacidade do candidato em interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento, gerindo as dificuldades conflitos de forma ajustada, de modo a evitar todos e quaisquer conflitos que perturbem o normal Quanto a este fator, o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue:----------

| | | Valores |
|---|---|---|
| **1.º Nível** | Muito boa capacidade de interagir e muito apreciável atitude facilitadora do relacionamento. | **20** |
| **2.º Nível** | Boa capacidade de interagir e apreciável atitude facilitadora do relacionamento. | **16** |

| | | |
|---|---|---|
| **3.º Nível** | Aceitável capacidade de interagir e regular atitude facilitadora do relacionamento. | **12** |
| **4.º Nível** | Fraca capacidade de interagir e sofrível atitude facilitadora do relacionamento. | **8** |
| **5.º Nível** | Falta de capacidade de interagir e inexistência de atitude facilitadora do relacionamento. | **4** |

**13.** O júri deliberou, por unanimidade, que a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) deverá ter a duração máxima de 35 minutos. ----------

**14.** O júri deliberou, por unanimidade, que para a avaliação da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** dos candidatos serão utilizadas fichas de classificação individuais do modelo anexo à presente ata, de que faz parte integrante **(Anexo III).**----------

**15.** O júri procedeu ainda à elaboração do respetivo aviso de abertura do presente procedimento concursal, em anexo à presente ata, de que faz parte integrante (**Anexo IV).**----------

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 e ratificada, pelo que vai, em consequência, ser assinada por todos os elementos presentes abaixo identificados.----------

**O PRESIDENTE,**

(Telmo Augusto da Silva Oliveira)

**OS VOGAIS,**

(André Miguel Neves Rebelo)

(Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros)

# ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, LICENCIADO EM DIREITO A AFETAR AO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DA SECRETÁRIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

## PERFIL DE COMPETÊNCIAS DO POSTO DE TRABALHO

**SERVIÇO**: Gabinete da Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania

**CARREIRA / CATEGORIA**: Técnico Superior

**HABILITAÇÃO ACADÉMICA / ÁREA DE FORMAÇÃO:** Licenciatura em Direito

**ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS OU ATIVIDADES:** Prestação de apoio técnico-jurídico no âmbito das competências do Gabinete da Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, constantes do artigo 4.º da Portaria n.º 53/2020, de 6 de março

**PERFIL DE COMPETÊNCIAS:** Em virtude da área de atividade deste posto de trabalho, considera-se essencial ao respetivo preenchimento o seguinte elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, que são os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que aquela se insere:

**1) Motivação profissional:** Capacidade em utilizar um conjunto de fatores individuais e contextuais para o cumprimento de metas e alcance de bons resultados.

**2) Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

**3) Análise da Informação e Sentido Crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

**4) Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas em que lhe são solicitadas.

**5) Facilidade de inserção em equipas de trabalho:** Capacidade ou predisposição do candidato em congregar o esforço individual em prol de metas coletivas;

**6) Espírito de cooperação:** Capacidade do candidato em interagir no geral com todos os colegas, em prol da concretização efetiva da missão do serviço onde se insere.

# ANEXO II

## FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal: Aviso n.º 851/2020 – 1 posto de trabalho na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira geral de Técnico Superior (Jurista) previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete da Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania.

**Nome do candidato:** _____

**Parâmetro: Habilitação Académica (HA)**

| Grau | Área | Valorização da habilitação |
|---|---|---|
| | | |

**Parâmetro: Formação Profissional (FP)**

| Descrição da Experiência | Duração | Pontuação |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | **Valoração da Experiência Profissional** | |

**Parâmetro: Experiência Profissional (EP)**

| Descrição da Formação | Pontuação |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| **Valoração da Formação Profissional** | |

| **Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)** |
|---|

| **Período** | **Valorização Quantitativa** |
|---|---|
| | |
| **Valorização da Avaliação de Desempenho** | |

$$AC = \frac{(HA+FP+EP+AD)}{4}$$

Na qual:

**AC** = Avaliação Curricular;

**HA** = Habilitação Académica;

**FP** = Formação Profissional;

**EP** = Experiência Profissional;

**AD** = Avaliação de Desempenho

**O Presidente,** _____

**Os Vogais,** _____

_____

# ANEXO III

## FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal: Aviso n.º 851/2020 – 1 posto de trabalho na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira geral de Técnico Superior (jurista) previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Gabinete da Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania.

**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) |
| Motivação (M) | | | | | |
| Qualidade da Experiência Profissional (QEP) | | | | | |
| Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC) | | | | | |
| Relacionamento interpessoal (RI) | | | | | |
| Expressão e Fluência Verbal (EFV) | | | | | |
| | | 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 fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{EPS} = \frac{(M+QEP+AISC+RI+EFV)}{5}$$

Na qual:

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção
**M** = Motivação
**QEP** = Qualidade da Experiência Profissional
**AISC** = Análise da Informação e Sentido Crítico
**RI** = Relacionamento Interpessoal
**EFV** = Expressão e Fluência Verbal

**O Presidente,** _____

**Os Vogais,** _____

_____

# ANEXO IV

## AVISO N.º _____ / 2020

1. Em cumprimento do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, aditado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, conjugado pelo artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por Despacho da Excelentíssima Senhora Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, de 11-12-2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do presente aviso na II Série do *Jornal Oficial* da Região Autónoma da Madeira (JORAM), procedimento concursal comum para a ocupação, mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho previsto, e não ocupado, na carreira geral de técnico superior a afetar ao mapa de pessoal do Gabinete da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, adiante designada por SRIC.

   1.1. O presente procedimento concursal foi autorizado por Despacho de Sua Excelência o Vice-Presidente do Governo Regional e dos Assuntos Parlamentares, de 27 de outubro de 2020, que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para o ano de 2020, e nos termos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 13.º e do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, que adapta à Região Autónoma da Madeira a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2020/M, de 10 de agosto, tendo sido observado o procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores imposto pelo artigo 15.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, através de publicitação efetuada na BEP-RAM, pelo período de 10 dias úteis, sem que tenham existido trabalhadores interessados no recrutamento.

2. Legislação aplicável: LTFP, adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de

janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março; Lei nº 2/2020, de 31 de março, na sua redação atual; Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro e Decreto Legislativo Regional n.º 12/2020/M, de 10 de agosto.

3. O local de trabalho será no Gabinete Jurídico da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, no Funchal.

4. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.os 3 e 6 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada apenas por Portaria).

5. Posição remuneratória: O posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo por base a 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o nível 15 da Tabela Remuneratória Única, nos termos do Anexo I do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, observando o disposto no artigo 38.º da LTFP e nos termos do artigo 44.º do Decreto Legislativo Regional nº 1-A/2020/M, de 31 de janeiro.

6. Característica do posto a ocupar:

   6.1. Carreira: Técnico Superior;

   6.2. Atribuição, competência ou atividade: A atividade a exercer é a correspondente à carreira e categoria de técnico superior, tal como descrita no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, sendo as funções a desempenhar as que se enquadram no âmbito das competências inerentes ao Gabinete Jurídico da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, previstas no artigo 4.º da Portaria n.º 53/2020, de 6 de março, que aprova a estrutura nuclear do Gabinete da SRIC;

   6.3. Perfil de competências e aptidões: Motivação Profissional; Iniciativa e autonomia; Análise e sentido crítico; Orientação para os resultados; Facilidade de inserção em equipas de trabalho; Espírito de cooperação;

   6.4. O nível habilitacional exigido é a licenciatura, por tratar-se do exercício de funções com o grau de complexidade 3, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

   6.5. Habilitação e área de formação académica: Licenciatura em Direito.

7. Requisitos de admissão: Podem ser candidatos ao presente procedimento concursal os cidadãos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado,

com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, que reúnam os seguintes requisitos, até ao último dia do prazo de candidatura:

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

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

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

9. Apresentação da candidatura:

9.1. Prazo de apresentação da candidatura: O prazo de apresentação da candidatura é de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no JORAM, nos termos do artigo 18.º da Portaria.

9.2. Forma de apresentação da candidatura: A candidatura deve ser formalizada obrigatoriamente mediante preenchimento de formulário tipo, disponível a partir do sítio oficial da BEP-RAM – Bolsa de Emprego Público da RAM em https://bep.madeira.gov.pt/Home/Formulario, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 25/2018/M, de 28 de dezembro, na página eletrónica da SRIC, através do endereço eletrónico: https://www.madeira.gov.pt/sric, podendo ainda ser obtido na referida Secretaria Regional, sita à Rua João de Deus, n.º 5, 9050-027 no Funchal, nos períodos compreendidos entre as 9H30 e as 12H00 e as 14H30 e as 17H00.

9.3. Os formulários de candidatura devem ser entregues na referida Secretaria sita à Rua João de Deus, n.º 5, 9050-027 no Funchal, nos períodos compreendidos entre as 9H30 e as 12H00 e as 14H30 e as 17H00, ou, enviados por correio registado, com aviso de receção para a referida morada, dentro do prazo de abertura do procedimento concursal, não sendo admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

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

a) Cópia legível do certificado de habilitações académicas;

b) Comprovativos das ações de formação profissional frequentadas e relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar;

c) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, acompanhado dos documentos comprovativos dos factos nele invocados bem como dos indicados no formulário da candidatura;

d) Documentos comprovativos de que o candidato reúne os requisitos gerais de admissão constantes das alíneas a), b), c), d) e e) do ponto 7.1. do presente aviso.

9.5. Candidatos com vínculo de emprego público: Os candidatos já detentores de um vínculo de emprego público devem ainda entregar (para além dos documentos indicados no ponto 9.4. deste aviso) os seguintes documentos:

a) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que o candidato é titular, data da sua constituição, a carreira, a categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos de o júri poder ponderar a experiência profissional do candidato com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;

b) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal.

c) Documentos comprovativos da avaliação do desempenho respeitante aos três últimos períodos objeto de avaliação, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, ou sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos.

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

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

9.8. Os candidatos que sejam trabalhadores da SRIC ficam dispensados da entrega dos documentos comprovativos dos factos indicados no *curriculum vitae*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

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

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

9.11. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10. Métodos de seleção:

10.1. Nos termos da alínea a) do n.º 1 e n.º 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, da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.2. Nos termos da alínea a) do n.º 2 e n.º 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, da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, aos candidatos que reúnam as condições previstas na alínea a) do n.º 2 do referido artigo 36.º da LTFP (ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) e que não exerçam a faculdade de opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto 10.1. *supra*, prevista no n.º 3 do mesmo artigo, serão aplicados como métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.3. Valoração dos métodos de seleção:

Na valoração dos métodos de seleção referidos são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos 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:

Candidatos previstos em 10.1:

CF = PC (70%) + EPS (30%)

Candidatos previstos em 10.2:

CF = AC (70%) + EPS (30%)

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

10.4. Prova de Conhecimentos (PC)

A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A PC será de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta da legislação ou qualquer outro tipo de documentação, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado. Tem a duração máxima de 2 horas, e incide sobra as seguintes temáticas, (vigentes à data de publicação do presente aviso).

- Constituição da República Portuguesa, alterada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30 de setembro, 1/89, de 8 de julho, de 25 de novembro, 1/97, de 20 de setembro, 1/2001, de 12 de dezembro, 1/2004, de 24 de julho e 1/2005, de 12 de agosto;
- Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na sua redação atual -Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira;
- Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro, retificado pela declaração de retificação n.º 59/2019, de 5 de dezembro, na sua redação atual -Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira;

- Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro de 2020 - Orgânica da SRIC;
- Portaria n.º 53/2020, de 6 de março – Aprova a estrutura nuclear do Gabinete da SRIC;
- Despacho SRIC n.º 300/2020, de 31 de julho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, na sua redação atual - Publicação, identificação e formulário dos diplomas;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;
- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2015/M, de 18 de dezembro, na sua redação atual - Princípios orientadores e o enquadramento a que deve obedecer a cooperação entre o Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM, e as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) e outras instituições particulares sem fins lucrativos que lhe são equiparadas e que prosseguem atividades sociais na Região Autónoma da Madeira;
- Portaria da RAM n.º 78/2007, de 16 de agosto - Normas de cooperação entre o Centro de Segurança Social da Madeira e as Instituições Particulares de Solidariedade Social e outras Instituições de Apoio Social sem fins lucrativos;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – LGTFP;
- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto - Adaptação à Região Autónoma da Madeira da LGTFP;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual - Código do Trabalho;
- Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 22 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM);
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, 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.

As provas de conhecimentos 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.

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

10.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Na EPS serão apreciados os fatores "Motivação", "Qualidade da Experiência Profissional", "Análise da Informação e Sentido Crítico", "Relacionamento Interpessoal" e "Expressão e Fluência Verbal".

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores:

EPS = (M + QEP + AISC + RI + EFV) / 5,

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

M = Motivação

QEP = Qualidade da Experiência Profissional

AISC= Análise da Informação e Sentido Crítico

RI = Relacionamento Interpessoal

EFV = Expressão e Fluência Verbal

10.6. Avaliação Curricular (AC)

A AC visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, a saber:

a) A habilitação académica;

b) A formação profissional (em que serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que se relacionem, pela sua denominação e/ou conteúdo programático, diretamente com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções indicadas no ponto 6. do presente aviso);

c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) 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.

A AC é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, de acordo com 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.

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.

10.7. Em caso de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP.

11. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

12. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas na página eletrónica SRIC, em https://www.madeira.gov.pt/sric.

13. Resultados obtidos em cada método de seleção:

Os candidatos admitidos serão convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, será afixada em local visível e público das instalações da Secretaria sita à Rua João de Deus, n.º 5, 9050-027 no Funchal e disponibilizada na sua página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/sric.

Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

14. Candidatos aprovados e excluídos:

Constituem motivos de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais requisitos, legal ou regulamentarmente previstos.

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.

15. Homologação da lista de ordenação final:

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da SRIC sita à Rua João de Deus, n.º 5, 9050-027 no Funchal e disponibilizada na página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/sric sendo ainda publicado um aviso na II Série do JORAM, com informação referente à sua publicitação.

16. Foi nomeado o seguinte júri para o respetivo procedimento concursal e para o período experimental:

Presidente:

- Telmo Augusto da Silva Oliveira, Diretor de Serviços do Gabinete Jurídico da SRIC;

Vogais efetivos:

- André Miguel Neves Rebelo, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Segurança Social da Madeira – IP-RAM;

- Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros, Diretor de Serviços Administrativos da SRIC.

Vogais Suplentes:

- Bruno Martinho Sousa Camacho, Diretor da Unidade de Gestão da SRIC;

- Helena Verónica Ribeiro de Sousa, Chefe de Divisão de Execução Orçamental da SRIC.

17. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Funchal, aos 30 de dezembro de 2020.

A CHEFE DO GABINETE

(Rosária Isabel Pereira Correia Sardinha)