ATA N.º 1

1. Aos vinte e do mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois, 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, Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros, que substitui o Presidente nas suas faltas ou impedimentos, e por Vera José Figueira Rocha, 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, na sua redação atual (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 no artigo 10.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 no artigo 10.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 9/2021/M, de 27 de agosto, 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 – 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, na sua redação atual – 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 2019/2020, 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 2019/2020 (4,5 - 5) ..... 20 valores
- Avaliação do período 2019/2020 (4 - 4,5) ..... 18 valores
- Avaliação do período 2019/2020 (3,5 - 5) ..... 16 valores
- Avaliação do período 2019/2020 (3 - 3,5) ..... 14 valores
- Avaliação do período 2019/2020 (2,5 - 3) ..... 12 valores
- Avaliação do período 2019/2020 (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,

(Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros)

(Vera José Figueira Rocha)

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 xxx/2022 – 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 Formação	Duração	Pontuação
	Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da Experiência	Pontuação
Valoração da Experiência 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 xxx/2022 – 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 _____ / 2022

1. Nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e nos artigos 14.º, 15.º e 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua atual redação, que adaptou à Administração Regional Autónoma da Madeira a LTFP, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho de 20 de abril de 2022, de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, se encontra aberto, pelo período de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na II Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um (1) posto de trabalho previsto e não ocupado, na carreira geral de técnico superior, na área de Direito, a afetar o Mapa de Pessoal do Gabinete da Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania.

1.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 14.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, o presente procedimento concursal foi autorizado por Despacho de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças, a 23 de março de 2022, a título excecional, tendo sido observado o procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores previsto no artigo 15.º do referido diploma, através de publicitação efetuada na BEP-RAM, pelo período de 10 dias úteis, sem que tenham sido selecionados trabalhadores.

2. Legislação Aplicável: LTFP, adaptada à Administração Regional Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto; Decreto Legislativo Regional n.º 28-A/2021/M, de 30 de dezembro; 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; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo 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, e demais legislação aplicável, todos na sua redação atual.

3. Local de trabalho: Gabinete Jurídico da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania (SRIC), 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 a 6 do artigo 30.º da Portaria.

5. Posição remuneratória: A negociar, nos termos do artigo 38.º da LTFP, com observância das regras previstas no artigo 47.º do Decreto Legislativo Regional n.º 28-A/2021/M, de 30 de dezembro, tendo por base a 2.ª posição e o nível 15 da carreira de técnico superior, prevista no Anexo I do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho e na Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 10B/2020, de 20 de março.

6. Caracterização do posto de trabalho: 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.

7. O presente procedimento concursal destina-se a trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado previamente estabelecida, trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público, e que satisfaçam os seguintes requisitos gerais e específicos até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

8. 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 termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

8.1. Os candidatos devem reunir os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

8.2. No presente procedimento concursal é exigida a posse de habilitações literárias ao nível da Licenciatura em Direito, 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, não havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP.

9. 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.

10. Forma e prazo de apresentação e entrega das candidaturas: As candidaturas, nos termos dos artigos 18.º e 19.º da Portaria devem ser apresentadas no prazo de (10) dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no JORAM, através do preenchimento obrigatório do "Formulário de Candidatura" disponível para download na página eletrónica da SRIC em https://www.madeira.gov.pt/sric (separador RH e Recrutamento, Procedimentos Concursais) ou no sítio oficial da BEP- RAM – Bolsa de Emprego Público da Região Autónoma da Madeira em https://bep.madeira.gov.pt/Home/Formulario, devendo ser enviado para o endereço eletrónico concurso5.sric@madeira.gov.pt com a menção do Código da Oferta BEP no Assunto.

10.1. Formalização: A candidatura deve ser efetuada no prazo e pela forma referida no número anterior, sob pena de não ser admitida.

10.2. O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado;

b) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, onde constem designadamente a identificação pessoal, habilitações literárias, as ações de formação, congressos ou afins e experiência profissional, ou quaisquer circunstâncias ou elementos que possam influir na apreciação do seu mérito ou construir motivo de preferência legal, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados;

c) No caso do candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, anexar declaração comprovativa atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:

i. A respetiva relação jurídica de emprego público;

ii. Carreira e categoria em que se encontra integrado;

iii. Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, caracterizadoras do posto de trabalho em causa;

iv. Tempo de exercício de funções na carreira e categoria na Administração Pública, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho objeto do presente concurso;

v. Avaliação do desempenho respeitantes aos três últimos períodos objeto de avaliação, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, indicação dos motivos de não avaliação de um ou mais períodos;

vi. Posição e nível remuneratórios correspondentes à remuneração auferida.

10.3. Nos casos em que os candidatos não possuam meios que permitam a apresentação da candidatura por correio eletrónico, é admitida a sua apresentação em papel, de acordo com os termos seguintes:

a) Declaração da impossibilidade de entrega da candidatura por correio eletrónico;

b) O formulário de candidatura entregue pessoalmente deverá ocorrer até às 16h30 do último dia do prazo para entrega das candidaturas na Rua João de Deus, 5, 9050-027- Funchal, ou remetido pelo correio com aviso de receção, até ao final do último dia do prazo para entrega das candidaturas.

10.4. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d) e e) no ponto 10.1 deste aviso, desde que, o candidato declare sob compromisso de honra, no formulário da candidatura, que reúne os respetivos requisitos.

10.5. Os candidatos que sejam trabalhadores do sistema centralizado de gestão de recursos humanos da SRIC, ficam dispensados da entrega dos documentos exigidos na alínea c) do ponto 12.2 do presente aviso.

10.6. 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.

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

11. Nos termos do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, e n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, é aplicado como método de seleção obrigatório a Avaliação Curricular (AC), e como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

b) Aos candidatos sem relação jurídica de emprego público e aos candidatos com relação jurídica de emprego público, que não detenham a carreira/categoria colocada a concurso, é aplicado como método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC), e como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

11.1. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos a que se refere a alínea a) do ponto 13, podem optar, no formulário de candidatura, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC).

12. A Prova de Conhecimentos (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. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e com uma ponderação final de 70%. A PC será de forma escrita revestindo natureza teórica, de realização individual e efetuada em suporte de papel, sem possibilidade de consulta, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado. Tem a duração de 2 horas e incide sobre as temáticas a seguir enunciadas, (vigentes à data de publicação do presente aviso):

- Constituição da República Portuguesa;

- Lei n.º 13/91, de 5 de junho – Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira;

- Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto – 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 - Código do Procedimento Administrativo;

- Lei n.º 74/98, de 11 de novembro – Publicação, identificação e formulário dos diplomas;

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos;

- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2015/M, de 18 de dezembro – 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 – 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 – Código do Trabalho;

- Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto – 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.

12.1. Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

12.2. As provas de conhecimentos não poderão ser assinadas, de forma a garantir o seu anonimato para efeitos de correção, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

12.3. O candidato tem de se fazer acompanhar de documento identificativo/cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova.

13. A Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e com uma ponderação final de 70%, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria.

14. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção a "análise da informação e sentido crítico", "motivação", "expressão e fluência verbais", "qualidade da experiência profissional" e o "relacionamento interpessoal". A EPS terá uma ponderação final de 30%. Será 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 da média aritmética

simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria.

15. Classificação Final (CF) - a classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, através de uma das seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos aos quais se aplique a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

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

Sendo que:
CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

b) Para os candidatos aos quais se aplique a Prova de Conhecimentos (PC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

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

Sendo que:
CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

16. Motivos de exclusão: são motivos de exclusão do presente procedimento o incumprimento dos requisitos mencionados neste aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos, tais como a não comparência dos candidatos à prova de conhecimentos e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores, não sendo nesse caso aplicado o método seguinte.

17. Em caso de igualdade de valoração, entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.

18. Os candidatos são convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos dos artigos 10.º, 21.º e 25.º da Portaria,

preferencialmente por via eletrónica. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

19. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da SRIC, e disponibilizada na sua página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/sric, nos termos do artigo 25.º da Portaria.

20. 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 da SRIC, em: https://www.madeira.gov.pt/sric.

21. Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º da Portaria. Assim, os candidatos serão notificados para a realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22. Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos, é afixada em local visível e público nas instalações da SRIC, 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, nos termos do artigo 28.º da Portaria.

23. No âmbito do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência nos termos do diploma supramencionado, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção destes candidatos se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão, de acordo com a alínea f) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. Nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal, em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

24. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

25. Composição e identificação do júri:

Membros efetivos:

Presidente: Telmo Augusto da Siva Oliveira, Diretor de Serviços do Gabinete Jurídico da SRIC;

1.ª Vogal efetivo: Fernando Carlos Dias Oliveira Sobreiros, Diretor de Serviços Administrativos da SRIC;
2.ª Vogal efetivo: Vera José Figueira Rocha, Chefe de Divisão de Apoio Técnico da Direção Regional dos Assuntos Sociais.

Membros Suplentes:
1.ª Vogal suplente: Bruno Martinho Sousa Camacho, Diretor da Unidade de Gestão da SRIC;
2.ª Vogal suplente: Ana Isabel Câmara, Técnica Superior da SRIC.

25.1. O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

26. 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 xxx de abril de 2022.

A CHEFE DO GABINETE

Sancha Maria Garcês Marques Ferreira