

O presente documento corresponde ao conteúdo da Ata n.º 1 devidamente assinada e rubricada pelo júri.



S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

ATA NÚMERO 1

IDENTIFICAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR COM LICENCIATURA EM GESTÃO PREVISTO NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL A AFETAR AO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DO SECRETÁRIO REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL
DESPACHO DE 12 DE JULHO DE 2023, DE SUA EXCELÊNCIA O SECRETÁRIO REGIONAL DAS FINANÇAS DESPACHO DE 4 DE SETEMBRO DE 2023 DE SUA EXCELÊNCIA O SECRETÁRIO REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

-----Aos dezoito dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, nas instalações do Gabinete do Secretário Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, sitas à Avenida Arriaga, nº 21-A, Edifício Golden Gate, Funchal, reuniu o júri nomeado para o concurso supra referenciado, constituído pela Dr.º EM, Chefe de Divisão da Unidade de Gestão da Secretaria Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, na qualidade de presidente, pela Dr.º LS, Chefe de Divisão de Contabilidade, do Gabinete do Secretário Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural e pelo Dr. MS, Chefe de Divisão de Vencimentos e Gestão Financeira, do Gabinete do Secretário Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, na qualidade de membros efetivos, a fim de, em conformidade com o disposto na lei, nomeadamente nos artigos 13 e 14º da Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, proceder à elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal, autorizado através do ofício nº SRF/10628/2023, de 12 de julho, da Secretaria Regional das Finanças, e definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valorização de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento concursal -----

-----De acordo com o Despacho nº GS-94/SRA/2023, datado de 4 de setembro, de Sua Excelência o Secretário Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

- a) Aos Candidatos sem vínculo de emprego público à Administração Pública - método de seleção obrigatório a prova de conhecimentos e como método de seleção facultativo a entrevista profissional de seleção:-----





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

b) Aos Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, caso não exerçam a opção pelos métodos acima referidos - método de seleção obrigatório avaliação curricular e como método de seleção facultativo a entrevista profissional de seleção.-----

-----Assim, 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. A prova de conhecimentos será de forma escrita revestindo natureza teórica, constituída por questões de escolha múltipla, de realização individual e efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, com a duração de 1 hora e 30 minutos, não sendo permitida a utilização de equipamentos informáticos e incide sobre temáticas que de seguida se indicam, acompanhadas da legislação recomendada:-----

-----**Organização e funcionamento do Governo Regional da Madeira em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Orgânica da Secretaria Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Estrutura nuclear do Gabinete do Secretário Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Estrutura flexível do Gabinete do Secretário Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, bem como as atribuições e competências das respetivas unidades orgânicas, em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira** - Lei n.º 13/91, de 5 de junho alterado pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto e 12/2000, de 21 de junho;-----

-----**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** – Anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;-----

-----**Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira** - Decreto Legislativo Regional n.º. 27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º. 12/2015/M, de 21 de dezembro;-----

-----**Código do Procedimento Administrativo** - Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, alterado pelas Leis n.ºs 72/2020, de 16 de novembro e 11/2013, de 10 de fevereiro e retificado pela Declaração de Retificação n.º 7-A/2023, de 28 de fevereiro;-----

-----**Código do Trabalho** - Lei n.º. 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, nas matérias referidas no artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

-----**Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público** – Lei n.º 25/2017, de 30 de maio;-----





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

-----**Princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração direta e indireta da Região Autónoma da Madeira** - Decreto Legislativo Regional n.º 17/2007/M, de 12 de novembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 1/2008, de 4 de janeiro e alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 24/2012/M, de 30 de agosto, 2/2013/M, de 2 de janeiro e 42-A/2016/M, de 30 de dezembro;-----

-----**Orçamento do Estado em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Orçamento da Região Autónoma da Madeira em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Execução do Orçamento da Região Autónoma da Madeira em vigor à data da realização da Prova de Conhecimentos;**-----

-----**Organização e Processo do Tribunal de Contas** - Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 87-B/98, de 31 de dezembro, 1/2001, de 4 de janeiro, 55-B/2004, de 30 de dezembro, 48/2006, de 29 de agosto, 35/2007, de 13 de agosto, 3-B/2010, de 28 de abril, 61/2011, de 7 de dezembro, 2/2012, de 6 de janeiro, 20/2015, de 9 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 2/2020, de 31 de março, 27-A/2020, de 24 de julho e 12/2022, de 27 de junho;-----

-----**Lei das Finanças das Regiões Autónomas** – Lei Orgânica n.º 2/2013, de 2 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 83-C/2013, de 31 de dezembro, 82-B/2014, de 31 de dezembro, 7-A/2016, de 30 de março, 75-B/2020, de 31 de dezembro, 12/2022 de 27 de junho, 24-D/2022, de 30 de dezembro e 2/2020, de 31 de março;-----

-----**Lei de Bases da Contabilidade Pública** - Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro;-----

-----**Regime da administração financeira do Estado** –, Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, alterado pelos Decretos-leis n.ºs 21/2023 de 24 de março, 53/2022 de 12 de agosto, 85/2016, 29-A/2011, de 1 de março, Lei n.º 55-B/2004, de 30 de dezembro, Decreto-Lei n.º 113/95, de 25 de maio, Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, Lei n.º 10-B/96, de 23 de março, revogado pelos Decretos-Leis n.ºs 275-A/93, de 9 de agosto e 190/96, de 09 de outubro;-----

-----**Lei de Enquadramento Orçamental** - Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 2/2018, de 29 de janeiro, 37/2018, de 7 de agosto, 41/2020, de 18 de agosto e 10-B/2022 de 28 de abril;-----

-----**Enquadramento do Orçamento da Região Autónoma da Madeira** - Lei n.º 28/92, de 1 de setembro alterada pela Lei n.º 30-C/92, de 28 de dezembro;-----

-----**Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas** - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio, 64/2012, de 20 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e 22/2015, de 17 de março;-----

-----**Normas legais disciplinadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, e à operacionalização da prestação de informação nela prevista** - Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, alterado pelas Leis n.ºs 64/2012, de 20 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho;-----

-----**Sistema de Normalização Contabilística a qual revoga o Plano Oficial de Contabilidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47/77, de 7 de fevereiro** - Decreto-Lei n.º 158/2009, de 13 de julho, alterada pelos





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

Decretos-Leis n.ºs 192/2015, de 11 de setembro, 98/2015, de 02 de junho, 36-A/2011, de 09 de março, pelas leis n.ºs 83-C/2013, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e 20/2010 de 23 de agosto;-----

-----**Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas** - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio e pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro; -----

-----**Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas** - Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho; -----

-----**Regime Simplificado do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas** - Portaria n.º 218/2016 de 9 de agosto; -----

-----**Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo** - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18-A/2008, de 28 de março e alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, Decretos-Leis n.ºs 34/2009, de 6 de fevereiro, 223/2009, de 11 de setembro e 278/2009, de 2 de outubro, Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, Decretos-Leis n.ºs 149/2012, de 12 de julho, 214-G/2015, de 2 de outubro, 111-B/2017, de 31 de agosto, este último retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 36-A/2017, de 30 de outubro e 42/2017, de 30 de novembro, Decretos-Leis n.ºs 33/2018, de 15 de maio e 170/2019, de 4 de dezembro e Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março, lei n.º 30/2021, de 21 de maio e Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho e Decretos Leis n.ºs 78/2022 de 07 de novembro e 54/2023 de 14 de julho; -----

-----**Classificador económico das despesas e receitas públicas** - Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 8-F/2002, de 28 de fevereiro e alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 69-A/2009, de 24 de março, 29-A/2011, de 1 de março, 52/2014, de 7 de abril e 33/2018 de 15 de maio;-----

-----**Obrigatoriedade de publicitação dos benefícios concedidos pela Administração Pública a particulares** - Lei n.º 64/2013, de 27 de agosto, alterada pela Lei n.º 13/2014, de 14 de março; -----

-----**Adaptação do Decreto-Lei n.º 71/95, de 15 de abril que estabelece as regras gerais a que devem obedecer as alterações orçamentais da competência do Governo Regional** - Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2017/M, de 23 de fevereiro; -----

-----**Decreto-Lei n.º 62/2013, de 10 de maio** - transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2011/7/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de fevereiro de 2011, que estabelece medidas contra os atrasos de pagamento nas transações comerciais; -----

-----Na **Prova de Conhecimentos**, com uma ponderação final de 70%, será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente, as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência.-----





S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

-----Na **Avaliação Curricular (AC)**, com uma ponderação final de 70%, será adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Assim, o júri graduará os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, tendo em conta os seguintes fatores:-----

-----**Habilitação Académica (HA)** - A pontuação será expressa numa escala de 0 a 20 valores e a regra a observar na respetiva valoração é a seguinte:-----

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

-----b) Mestrado-----19 valores

-----c) Licenciatura-----18 valores

-----**Formação Profissional (FP)** - apenas será tida em conta a relacionada com o lugar a prover, nos últimos cinco anos, devidamente certificada ou comprovada, sendo considerada nos seguintes termos:-----

-----Superior a 400 horas-----20 valores

-----Entre 301 a 400 horas-----18 valores

-----Entre 201 a 300 horas-----16 valores

-----Entre 101 a 200 horas-----14 valores

-----Até 100 horas-----10 valores

-----A participação em seminários, conferências e colóquios relacionados com o lugar a prover é entendida pelo júri como correspondente a 7 horas.-----

-----A falta de indicação da duração dos cursos é entendida pelo júri como correspondente a 7 horas. --

-----Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.-----

-----**A Experiência Profissional (EP)** – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar. Assim, a adequação funcional dos candidatos e a sua qualificação, dependem do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.-----

-----Deste modo, o júri terá em conta a experiência na área da Unidade de Gestão da Secretaria Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, da seguinte forma:-----

-----Mais de 10 anos-----20 valores

-----Entre 5 e 10 anos-----10 valores

-----Menos de 5 anos-----5 valores

-----Sem experiência-----0 valores

-----**A Avaliação do Desempenho (AD)** - a valoração deste fator resultará da conversão da avaliação atribuída ao abrigo do SIADAP, relativa ao último período.-----

-----A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:-----

-----5,0-----20 valores





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

-----De 4,5 a 4,9 -----	-----18 valores
-----De 4,0 a 4,4 -----	-----16 valores
-----De 3,5 a 3,9 -----	-----14 valores
-----De 3,0 a 3,4 -----	-----12 valores
-----De 2,5 a 2,9 -----	-----10 valores
-----De 2,0 a 2,4 -----	-----8 valores
-----De 1,0 a 1,9 -----	-----6 valores

-----Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 7º da Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, o júri considerou prever a pontuação de 10 valores na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período considerado.-----

-----Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:-----

-----**AC = (HAX10%) + (EPX40%) + (FPX10%) + (ADX40%).**-----

-----O júri procedeu à elaboração do modelo da grelha da **Avaliação Curricular (AC)**, conforme **Anexo I**, o qual faz parte integrante desta ata.-----

-----**Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, como método de seleção facultativo ou complementar, com uma ponderação final de 30%, e com a duração de 30 minutos, 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 os seguintes:-----

-----Motivação Profissional (MP);-----

-----Sentido Crítico (SC);-----

-----Expressão e Fluência Verbal (EFV);-----

-----Qualidade da Experiência Profissional (QEP);-----

-----Relacionamento Interpessoal (RI).-----

-----A **Entrevista Profissional de Seleção** 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.-----

-----O resultado final da **Entrevista Profissional de Seleção** é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----O júri procedeu à elaboração do modelo da grelha da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, conforme **Anexo II**, o qual faz parte integrante desta ata.-----

-----Assim, a classificação final da EPS, resultará da seguinte fórmula:-----

-----**EPS = MP + SC + EFV + QEP + RI / 5.**-----

-----Mais deliberou o júri, por unanimidade, que a **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de





S. R.
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos dos n.ºs 2 dos artigos 4.º e 5.º, da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, através da seguinte fórmula: -----

-----Candidatos sem vínculo de emprego público:-----

-----**OF = (PCx70%) + (EPSx30%)**.-----

-----Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, caso não exerçam a opção pelos métodos acima referidos.-----

-----**OF = (ACx70%) + (EPSx30%)**.-----

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

-----OF = Ordenação Final.-----

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

-----AC = Avaliação Curricular.-----

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

-----Nos termos dos n.ºs 9, 10 e 11 do artigo 8.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----Mais deliberou o júri que em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.-----

-----Mais deliberou o júri por unanimidade, que se encontram reunidas todas as condições formais para a consequente publicitação do aviso de abertura do procedimento, de acordo com o legalmente previsto.--

-----Nos termos do n.º 5 do artigo 10.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, a presente ata é publicitada no sítio oficial da SRA em <https://www.madeira.gov.pt/sra/GovernoRegional/OGoverno/Secretarias/Structure/Equipa/Publicacoes>.--

-----E 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

(EM)

7/10





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

Os Membros

(LS)

(MS)





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

ANEXO I À ATA Nº 1

GRELHA DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

NOME DO CANDIDATO: _____

AVALIAÇÃO CURRICULAR REALIZADA EM: __/__/__

Habilitação Académica (HA):

- Doutoramento -----
- Mestrado -----
- Licenciatura -----

Formação Profissional (FP):

- Superior a 400 horas -----
- Entre 301 a 400 horas -----
- Entre 201 a 300 horas -----
- Entre 101 a 200 horas -----
- Até 100 horas -----

Experiência Profissional (EP):

- Mais de 10 anos -----
- Entre 5 e 10 anos -----
- Menos de 5 anos -----
- Sem experiência -----





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

Avaliação do Desempenho (AD):

- 5,0 -----
- De 4,5 a 4,9 -----
- De 4,0 a 4,4 -----
- De 3,5 a 3,9 -----
- De 3,0 a 3,4 -----
- De 2,5 a 2,9 -----
- De 2,0 a 2,4 -----
- De 1,0 a 1,9 -----
- Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período considerado -----

Classificação final da AC:

AC = (HAx10%) + (EPx40%) + (FPx10%) + (ADx40%) -----





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

ANEXO II À ATA Nº 1

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO			
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO		<input checked="" type="checkbox"/>	
Nº LUGARES	1 (um)		
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Licenciatura em Gestão: área 345 da CNAEF – Gestão e Administração – área de formação: Gestão de Empresas e Gestão Financeira		
FUNÇÕES	<p>a) Acompanhar a elaboração da proposta anual de orçamento, em parceria com os Serviços de Recursos Humanos, Serviços de Contabilidade e demais Serviços na dependência da Secretaria Regional;</p> <p>b) Proceder aos ajustamentos dos orçamentos dos serviços simples, integrados, serviços e fundos autónomos, e entidades que integram o universo das administrações públicas em contas nacionais no Sistema de Informação da Elaboração do Orçamento (SOE), com vista à obtenção da proposta final do orçamento;</p> <p>c) Na sequência do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro que define o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPD) que entrou em vigor em 8 de junho de 2022 e da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que entrou em vigor também no passado dia 21 de junho, decorrem destes algumas obrigações para os organismos públicos entre as quais a implementação de um Sistema de Controlo Interno traduzido na adoção de manuais de procedimentos;</p> <p>d) Preparação e implementação do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, que é o novo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE), no que à UGSRA diz respeito;</p> <p>e) Acompanhar a execução da receita dos serviços simples da SRA;</p> <p>f) Criação de entidades na plataforma de fornecedores e dívidas e respetiva validação, assim como registar as respetivas certidões de situação contributiva e tributária;</p> <p>g) Validação e circularização de saldos de clientes e fornecedores;</p> <p>h) Reporte e verificação de informação e os demais contributos para a elaboração da conta da RAM;</p> <p>i) Gestão dos fundos disponíveis dos serviços simples da SRA, que compreende: proceder à recolha e validação do pedido mensal de fundos disponíveis dos serviços e posterior envio ao departamento do Governo Regional responsável pela área das Finanças, dentro dos prazos definidos na legislação, e proceder à validação e ao envio das reafetações/pedidos adicionais de fundos propostos pelos serviços para autorização nos termos da legislação e das circulares em vigor;</p> <p>j) Controlo e acompanhamento da execução dos projetos cofinanciados, validação da informação carregada em SIPIDDAC e da informação a reportar aos organismos externos à SRA;</p> <p>k) Elaboração do Mapa Síntese dos Bens Inventariáveis (MSBI) de acordo com o n.º 9 do art.º 11.º do DRR n.º 5/2021/M, de 3 de maio, e conforme estipulado na Circular n.º 3/2021/DRPA;</p> <p>l) Implementação interna do RGPD, de onde se destaca o mapeamento de todos os processos de negócio da Unidade e sua permanente atualização, bem como, a elaboração de manuais de procedimentos internos que implementem e regulamentem um Sistema de Controlo Interno</p>		
LOCAL DE TRABALHO	Unidade de Gestão da Secretaria Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, do Gabinete do Secretário Regional		
NOME	_____	ENTREVISTA REALIZADA EM	___/___/___ às ___ : ___ horas

DELIBERAÇÃO			
FACTORES EM APRECIÇÃO	O JÚRI	Nível	Valoração
Motivação Profissional (MP)			
Sentido Crítico (SC)			
Expressão e Fluência Verbal (EFV)			

PARÂMETROS DE CLASSIFICAÇÃO

Motivação Profissional (MP):

Serão consideradas as motivações, profissionais ou outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar

- **Nível elevado (20 valores)** – Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos do posto de trabalho a que se candidata.

- **Nível bom (16 valores)** – Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo posto de trabalho a que se candidata.

- **Nível suficiente (12 valores)** – Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses aceitável pelo posto de trabalho a que se candidata.

- **Nível reduzido (8 valores)** – Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução de tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo posto de trabalho a que se candidata

- **Nível insuficiente (4 valores)** – Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução de tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a que se candidata

Sentido Crítico (SC):

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação e a argumentação perante uma situação-problema.

- **Nível elevado (20 valores)** – Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.

- **Nível bom (16 valores)** – Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.

- **Nível suficiente (12 valores)** – Abordagem aceitável das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.

- **Nível reduzido (8 valores)** – Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.

- **Nível insuficiente (4 valores)** – Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.

Expressão e Fluência Verbal (EFV):

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

- **Nível elevado (20 valores)** – Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.

- **Nível bom (16 valores)** – Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.

- **Nível suficiente (12 valores)** – Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.

- **Nível reduzido (8 valores)** – Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.

- **Nível insuficiente (4 valores)** – Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Qualidade da Experiência profissional (QEP):

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata.

- **Nível elevado (20 valores)** - 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 posto a que se candidata.

- **Nível bom (16 valores)** - Revela variedade e profundidade de experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto a que se candidata.

- **Nível suficiente (12 valores)** - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto a que se candidata.

- **Nível reduzido (8 valores)** - Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto a que se candidata.

- **Nível insuficiente (4 valores)** - Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto a que se candidata.

Relacionamento Interpessoal (RI):

Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

- **Nível elevado (20 valores)** – Revela elevada capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na excelente aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, evidenciando um comportamento simultaneamente confiante e empático.

- **Nível bom (16 valores)** – Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, evidenciando um comportamento simultaneamente confiante e empático.

- **Nível suficiente (12 valores)** – Revela suficiente capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na razoável aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, mostrando um comportamento simultaneamente confiante e empático.

- **Nível reduzido (8 valores)** – Revela reduzida capacidade de relacionamento interpessoal, visível na pouca correção da postura, na apresentação pouco cuidada e na dificuldade em comunicar de forma autêntica e assertiva, tendo a comportar-se de forma agressiva ou demasiado passiva.

- **Nível insuficiente (4 valores)** – Revela manifesta incapacidade de relacionamento interpessoal, visível na falta de correção da postura, na apresentação descuidada e na ausência de aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, comportando-se de forma agressiva e arrogante ou demasiado passiva.