

Representante da República para a Região Autónoma da Madeira

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, conforme caracterização do mapa de pessoal dos serviços de apoio administrativo do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira

Deliberações do Júri

Ata n.º 1

Aos doze dias do mês de maio do ano de 2020, pelas 12 horas, na Residência Oficial do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, sito no Palácio de São Lourenço, Av. de Zarco, Funchal, Madeira, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, conforme caracterização do mapa de pessoal dos serviços de apoio administrativo do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, autorizado por Sua Ex.^a o Representante da República para a Região Autónoma da Madeira por despacho proferido em 8 de maio de 2020 (doravante, o “**Despacho**”).

Encontravam-se presentes Paulo Alexandre de Atouguia Aveiro, Presidente do Júri, e Margarida Isabel Gonçalves Ornelas Camacho Costa e Diamantino Abel Sousa de Freitas, Vogais, que deliberaram sobre a seguinte Ordem de Trabalhos:

Ponto Um: Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade profissional para o qual o procedimento concursal é aberto, bem como respetivos métodos de seleção, suas condições de realização e parâmetros de avaliação a adotar.

Ponto Dois: Elaborar a minuta de aviso de abertura de procedimento concursal.

Ponto Três: Outros assuntos respeitantes ao procedimento concursal.

Dando entrada no **Ponto Um da Ordem de Trabalhos**, foi tido em consideração que, nos termos do artigo 14.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante, a “**Portaria**”), compete ao Júri (a) decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, (b) selecionar os

temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como definir o tipo de prova e (c) fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Para estes efeitos, foi ainda tido em conta que se mostra necessário definir o perfil de competências diretamente associados ao posto de trabalho em causa, ou seja, o elenco de competências e dos comportamentos identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere.

Neste enquadramento, as propostas formuladas tiverem ainda em conta o teor do Despacho acima referido.

A) Definição do perfil de competências

Dando entrada na discussão, tendo em consideração a natureza da figura do Representante da República, merecedora de consagração constitucional, foi proposto que os candidatos ao posto de trabalho objeto do procedimento concursal atenham ao seguinte perfil de competências:

— *Realização e orientação para resultados*: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

— *Conhecimentos e experiência*: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;

— *Organização e método de trabalho*: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;

— *Relacionamento interpessoal*: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

— *Otimização de recursos*: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;

— *Tolerância à pressão e contrariedades*: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;

— *Orientação para a segurança*: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

B) Adoção de métodos de seleção, utilização faseada e classificação mínima

Avançando na discussão, atenta a sensibilidade das funções a desempenhar, foi proposto que o recrutamento englobe os métodos de seleção obrigatórios, mas também um método de seleção complementar. Foi ainda proposto que, caso tal se mostre necessário por razões de celeridade, seja feita uma utilização faseada dos métodos de seleção, havendo, em tal situação, lugar a publicitação de tal opção em cumprimento do artigo 7.º, n.º 2, da Portaria.

Foi ainda proposto que cada um dos métodos de seleção seja eliminatório. Assim, caso seja feita uma utilização faseada dos métodos de seleção, serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicável o método seguinte. Serão também excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Na eventualidade de não ser feita tal utilização faseada, são também excluídos do procedimento os candidatos que, ainda que obtendo uma classificação final – tal como calculada nos termos da fórmula detalhada abaixo – não inferior a 9,5 valores, tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou não tenham comparecido a qualquer um dos métodos.

C) Métodos de seleção obrigatórios

Nos termos do disposto no artigo 36.º, n.ºs 1 e 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante, a “LTFP”), conjugado com o artigo 5.º da Portaria, foi proposto que aos 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade sejam aplicados os métodos de ‘Avaliação Curricular’ e de ‘Entrevista de Avaliação de Competências’.

Relativamente aos demais candidatos – bem como aos candidatos aos quais seria aplicável a ‘Avaliação Curricular’ e a ‘Entrevista de Avaliação de Competências’ mas que, nos termos do artigo 36.º, n.º 3, da LTFP, na sua redação atual, assim optem –, serão aplicados os métodos de ‘Prova de Conhecimentos’ e de ‘Avaliação Psicológica’.

Quanto aos critérios de apreciação e ponderação das candidaturas no contexto de aplicação dos métodos de seleção obrigatórios, foi formulada a proposta abaixo.

Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são tidos em

conta, nomeadamente, a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A Avaliação Curricular incidirá, ainda, sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

Neste contexto, na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes fatores: (i) Habilitações académicas, (ii) Formação profissional, (iii) Experiência profissional e (iv) Avaliação de desempenho.

Foi proposto que a classificação de cada um dos candidatos no método de seleção Avaliação Curricular seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando tal classificação da média ponderada dos fatores acima mencionados, de acordo com a seguinte fórmula:

<i>Cálculo da classificação no método de seleção obrigatório 'Avaliação Curricular'</i>
$AC = (HA \times 0,25) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,25) + (AD \times 0,25)$

Sendo: AC: Avaliação curricular

HA: Habilitações académicas

FP: Formação profissional

EP: Experiência profissional

AD: Avaliação de desempenho

Para efeitos da referida ponderação de cada um dos fatores da Avaliação Curricular, serão utilizados os seguintes critérios:

Habilitações académicas	Ponderar-se-á o nível de escolaridade necessário ao exercício da função, no seguintes termos: <ul style="list-style-type: none">• Nível de escolaridade necessário ao exercício da função: 16 valores• Nível de escolaridade superior ao necessário ao exercício da função: 20 valores
Formação profissional	Considerar-se-ão as ações de formação realizadas nos anos 2017, 2018, 2019 e 2020 nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos: <ul style="list-style-type: none">• Sem participações em ações de formação: 0 valores;

	<ul style="list-style-type: none"> • Média anual de formação entre 1 e 18 horas: 8 valores; • Média anual de formação entre 19 e 36 horas: 12 valores; • Média anual de formação entre 37 e 50 horas: 16 valores; • Média anual de formação entre 51 e 80 horas: 18 valores; • Média anual de formação maior do que 80 horas – 20 valores. <p>(NOTA: O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado. Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia. Não se consideram como ação de formação as formações conferentes de grau.)</p>
Experiência profissional	<p>Ponderar-se-á o tempo de experiência incidente na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por cada ano completo de funções: 3 valores, até ao limite máximo de 20 valores.
Avaliação de desempenho	<p>Será determinada através da média das classificações obtidas, na mesma categoria, nos últimos três ciclos avaliativos, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempenho inadequado: 0 valores; • Desempenho adequado: 12 valores; • Desempenho relevante: 16 valores; • Reconhecimento de mérito: 20 valores; <p>(NOTA: A falta de avaliação em qualquer dos ciclos contará 10 valores.)</p>

R
 JH
 DP

Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências

consideradas essenciais para o exercício da função. Procurar-se-ão obter, através de uma relação interpessoal, informações que permitam aferir das referidas competências. A Entrevista de Avaliação de Competências permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Com uma duração máxima de 30 minutos, sem intervalo, a Entrevista de Avaliação de Competências permitirá a ponderação dos seguintes fatores: (i) Orientação para resultados; (ii) Planeamento e organização; (iii) Competências pessoais; (iv) Trabalho de equipa e cooperação; e (v) Responsabilidade e compromisso com o serviço.

A classificação de cada um dos candidatos no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, expressa na referida escala, resultará da média ponderada dos fatores acima mencionados, de acordo com a seguinte fórmula:

<i>Cálculo da classificação no método de seleção obrigatório 'Entrevista de Avaliação de Competências'</i>
$EAC = (OR \times 0,20) + (PO \times 0,20) + (CP \times 0,20) + (TE \times 0,20) + (RE \times 0,20)$

Sendo: EAC: Entrevista de avaliação de competências

OR: Orientação para resultados

PO: Planeamento e organização

CP: Competências pessoais

TE: Trabalho de equipa e cooperação

RE: Responsabilidade e compromisso com o serviço

Para efeitos da referida ponderação de cada um dos fatores da Entrevista de Avaliação de Competências, serão utilizados os seguintes critérios:

Orientação para resultados	<ul style="list-style-type: none">• Detém um nível elevado da competência: 20 valores• Detém um nível bom da competência: 16 valores• Detém um nível suficiente da competência: 12 valores• Detém um nível reduzido da competência: 8 valores• Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores
----------------------------	--

Planeamento e organização	<ul style="list-style-type: none"> • Detém um nível elevado da competência: 20 valores • Detém um nível bom da competência: 16 valores • Detém um nível suficiente da competência: 12 valores • Detém um nível reduzido da competência: 8 valores • Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores
Competências pessoais	<ul style="list-style-type: none"> • Detém um nível elevado da competência: 20 valores • Detém um nível bom da competência: 16 valores • Detém um nível suficiente da competência: 12 valores • Detém um nível reduzido da competência: 8 valores • Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores
Trabalho de equipa e cooperação	<ul style="list-style-type: none"> • Detém um nível elevado da competência: 20 valores • Detém um nível bom da competência: 16 valores • Detém um nível suficiente da competência: 12 valores • Detém um nível reduzido da competência: 8 valores • Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores
Responsabilidade e compromisso com o serviço	<ul style="list-style-type: none"> • Detém um nível elevado da competência: 20 valores • Detém um nível bom da competência: 16 valores • Detém um nível suficiente da competência: 12 valores • Detém um nível reduzido da competência: 8 valores • Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores

[Handwritten signatures]

Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, de realização individual e reveste a forma oral.

A Prova de Conhecimentos tem uma duração máxima de 30 minutos, sem intervalo, e incidirá sobre os seguintes temas:

Bloco A

— Domínio da língua portuguesa adequado às funções a desempenhar, em especial nas matérias respeitantes ao auxílio em questões de protocolo, etiqueta e precedências;

Bloco B

— Preparação de ingredientes a usar no processo culinário, aplicando as respetivas técnicas de confeção;

— Conhecimentos sobre o processo de confeção de alimentos em diversos utensílios ou grelhas;

— Cuidados a ter com os alimentos enquanto os mesmos cozinham;

Bloco C

— Regras de higienização e organização da cozinha;

— Conhecimentos sobre armazenamento de alimentos e produtos de cozinha;

— Capacidade de verificação da qualidade dos ingredientes;

— Monitorização de stocks e elaboração de listas de compras, nomeadamente para eventos oficiais;

— Elaboração de um menú para diferentes eventos oficiais;

Bloco D

— Preocupação com questões de apresentação e empratamento dos alimentos confeccionados;

— Capacidade de coordenar do serviço de sala e mesa em refeições e eventos oficiais;

— Conhecimentos básicos de protocolo, etiqueta e precedências necessários à condução de eventos oficiais.

Foi proposto que a classificação de cada um dos candidatos no método de seleção Prova de Conhecimentos seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando tal classificação da média ponderada obtida em cada um dos blocos acima mencionados, de acordo com a seguinte fórmula:

Cálculo da classificação no método de seleção obrigatório 'Prova de Conhecimentos'

$$PC = (BA \times 0,10) + (BB \times 0,25) + (BC \times 0,30) + (DD \times 0,35)$$

Sendo: AC: Prova de conhecimentos

BA: Bloco A

BB: Bloco B

BC: Bloco C

BD: Bloco D

Para efeitos de avaliação quantitativa em cada um dos blocos da Prova de Conhecimentos, serão utilizados os seguintes critérios:

• Demonstra um nível elevado conhecimentos específicos: 20 valores
• Demonstra um nível bom de conhecimentos específicos: 16 valores
• Demonstra um nível suficiente de conhecimentos específicos: 12 valores
• Demonstra um nível reduzido de conhecimentos específicos: 8 valores
• Demonstra um nível insuficiente de conhecimentos específicos: 4 valores

A legislação e a bibliografia indicada para a preparação da prova de conhecimentos é a seguinte:

— Estatuto do Representante da República nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira (Lei n.º 30/2008, de 10 de julho);

— Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português (Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto);

— Recursos electrónicos respeitantes às regras de HACCP - Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos disponíveis no sítio da Internet da ASAE.

Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Assim, através de técnicas de natureza psicológica, avaliar-se-ão tais parâmetros relativamente a cada um dos candidatos, procurando estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, face ao perfil de competências acima descrito.

A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

D) Método de seleção complementar

Nos termos do disposto no artigo 36.º, n.º 4, da LTFP, conjugado com o artigo 6.º da Portaria, foi proposta a utilização de um método de seleção complementar que consistirá numa 'Entrevista Profissional de Seleção'.

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal do candidato. Assim, com vista a estes fins, serão ponderados, nomeadamente, o interesse e a motivação profissionais do candidato, a sua capacidade de expressão, o seu sentido de organização e de responsabilidade, a sua capacidade de relacionamento e o conhecimento aprofundado das tarefas inerentes às funções a exercer, tendo em conta o perfil de competências acima descrito.

A Entrevista Profissional de Seleção será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para estes efeitos, foi proposto que a Entrevista Profissional de Seleção tenha em conta os seguintes fatores: (i) Responsabilidade e compromisso com o serviço, (ii) Interesse e Motivação Profissional, (iii) Capacidade de Trabalho em Grupo e (iv) Qualidade e relevância da experiência profissional.

A classificação de cada um dos candidatos no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção, expressa na referida escala, resultará da média ponderada dos fatores acima mencionados, de acordo com a seguinte fórmula:

Cálculo da classificação no método de seleção complementar 'Entrevista Profissional de Seleção'

$$EPS = (RC \times 0,25) + (IMP \times 0,25) + (TG \times 0,15) + (QREP \times 0,35)$$

Sendo: EPS: Entrevista profissional de seleção

RC: Responsabilidade e compromisso com o serviço

IMP: Interesse e Motivação Profissional

TG: Capacidade de Trabalho em Grupo

QREP: Qualidade e relevância da experiência profissional

Para efeitos da referida ponderação de cada um dos fatores da Entrevista Profissional de Seleção, serão utilizados os seguintes critérios:

<p>Responsabilidade e compromisso com o serviço</p>	<p>Far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar
---	--

K
AA
DR

	<p>as necessidades do serviço: 20 valores</p> <ul style="list-style-type: none">• Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço: 16 valores• Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço: 12 valores• Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço: 8 valores• Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço: 4 valores.
Interesse e Motivação Profissional	<p>Far-se-á a apreciação de percurso profissional, nomeadamente os critérios de escolha na procura do emprego, as principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Revelou elevado interesse e motivação profissional: 20 valores• Revelou muito interesse e motivação profissional: 16 valores• Revelou satisfatório interesse e motivação profissional: 12 valores• Revelou pouco interesse e motivação profissional: 8 valores• Revelou muito pouco interesse e motivação profissional: 4 valores
Capacidade de Trabalho em Grupo	<p>Far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores da figura institucional do Representante da República, incluindo a compreensão e assimilação do seu papel, identificando os conceitos de subordinação e bom relacionamento interpessoal, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Manifesta muito boa capacidade de integração: 20 valores• Manifesta boa capacidade de integração: 16 valores• Manifesta capacidade de integração: 12 valores

	<ul style="list-style-type: none"> • Manifesta pouca capacidade de integração: 8 valores • Manifesta muito pouca capacidade de integração: 4 valores
Qualidade e relevância da experiência profissional	<p>Pretenderá avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O candidato revela grande profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho: 20 valores • O candidato revela profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho: 16 valores • O candidato revela alguma profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho: 12 valores • O candidato revela pouca profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho: 8 valores • O candidato revela nenhuma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar fraca capacidade de adaptação ao trabalho: 4 valores

A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos. A classificação de cada fator de ponderação é obtida por votação nominal e por maioria dos elementos do Júri.

E) Classificação final

Foi proposto que a classificação final dos candidatos que completem o procedimento com um mínimo de 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção seja

expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando tal classificação da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com as seguintes fórmulas:

Candidatos a quem sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios 'Avaliação Curricular' e 'Entrevista de Avaliação de Competências' e o método de seleção complementar 'Entrevista Profissional de Seleção'

$$CF = (AC \times 0,30) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,30)$$

Candidatos a quem sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios 'Prova de Conhecimentos' e 'Avaliação Psicológica' e o método de seleção complementar 'Entrevista Profissional de Seleção'

$$CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

Sendo: CF: Classificação final

AC: Avaliação curricular

EAC: Entrevista de avaliação de competências

PC: Prova de conhecimentos

AP: Avaliação psicológica

EPS: Entrevista profissional de seleção

Finalmente, foi ainda proposto (i) que os resultados da aplicação de todas as fórmulas sejam arredondados às centésimas, e (ii) que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, sejam adotados os critérios de desempate estabelecidos no artigo 27.º da Portaria.

Tendo sido ponderadas todas as propostas formuladas no âmbito do Ponto Um da Ordem de Trabalhos que acima se descrevem, foram as mesmas aprovadas por unanimidade.

Dando entrada no **Ponto Dois da Ordem de Trabalhos**, foi tido em consideração que, nos termos do artigo 14.º, n.º 1, da Portaria, compete ao Júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, no que se inclui a respetiva publicitação.

Neste enquadramento, em observância dos artigos 33.º, n.º 2, da LTFP, e 11.º, n.º 1, da Portaria, foi proposto que o procedimento concursal objeto da presente deliberação seja publicitado nos seguintes termos:

— Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

— Na bolsa de emprego público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, dando-se publicidade aos elementos previstos no n.º 4 do mencionado artigo 11.º da Portaria; e

— No sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

Tendo ainda em consideração que o Despacho determina a abertura do procedimento concursal pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso de abertura, e atentas as considerações técnicas relevantes, foi proposto que as candidaturas sejam apresentadas em suporte papel, através do preenchimento do formulário de candidatura disponível no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, não sendo aceites candidaturas em suporte eletrónico ou candidaturas que não observem o referido formulário de candidatura.

As candidaturas devem ser acompanhadas, nomeadamente, pelos seguintes elementos:

— Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;

— *Curriculum vitae* detalhado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e as atividades relevantes, assim como a formação profissional detida. O *curriculum vitae* deve ser instruído com os documentos comprovativos dos factos nele invocados;

— Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias exigidas;

— No caso dos candidatos detentores de vínculo de emprego público, estes devem ainda apresentar declaração atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste:

- modalidade da relação jurídica de emprego público que detém;
- carreira/categoria e posição e nível remuneratórios;
- o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas;
- a avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos;
- declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente

procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer.

— Documentos comprovativos de que o candidato reúne os requisitos gerais de admissão constantes do Despacho, com exceção do requisito de nacionalidade e de maioria, a aferir pelo documento de identificação. Alternativamente, o candidato pode declarar sob compromisso de honra, no formulário de candidatura, que reúne os referidos requisitos.

Assistirá ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

Quanto ao local de realização dos métodos de seleção, foi proposto que, quando haja lugar à prestação de provas ou à realização de entrevistas, as mesmas tenham lugar em local a designar pelo Júri e a comunicar aos interessados nos termos do artigo 24.º, n.º 1, da Portaria.

Tendo sido ponderadas todas as propostas formuladas no âmbito do Ponto Dois da Ordem de Trabalhos que acima se descrevem, foram as mesmas aprovadas por unanimidade.

Na sequência, atentas as deliberações tomadas, bem como os termos do Despacho, os membros do Júri unanimemente deliberaram ainda aprovar (i) a minuta de aviso de abertura de procedimento concursal, a qual consta do Anexo I (versão integral) e do Anexo II (extrato) à presente Ata, e (ii) o modelo de formulário de candidatura a disponibilizar no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, o qual consta do Anexo III à presente Ata, formando os referidos anexos parte integrante da mesma.

Finalmente, passando à discussão do **Ponto Três da Ordem de Trabalhos**, foi proposto que, em tudo o que não se encontre previsto no Despacho, nesta Ata ou no aviso de abertura de procedimento concursal – nomeadamente aspetos respeitantes a convocatórias, notificações, publicações e situações de igualdade de classificação entre candidatos –, o procedimento se reja pelas disposições da LTFP e da Portaria. A proposta formulada no âmbito do Ponto Três da Ordem de Trabalhos foi aprovada por unanimidade.

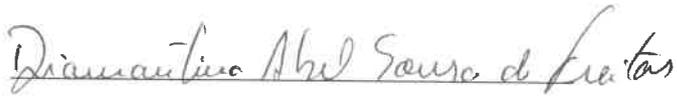
Nada mais havendo a deliberar, a reunião foi encerrada pelas 13 horas, tendo-se lavrado a presente Ata – incluindo os respetivos anexos –, a qual, depois de lida e achada conforme, é assinada pelos membros do Júri presentes.



Paulo Alexandre de Atouguia Aveiro



Margarida Isabel Gonçalves Ornelas Camacho Costa



Diamantino Abel Sousa de Freitas