

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 treze dias do mês de setembro do ano de 2024, pelas 15 horas, no Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, 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 26 de agosto de 2024 (doravante, o “**Despacho**”).

Encontravam-se presentes Paulo Alexandre de Atouguia Aveiro, Presidente do Júri, e Margarida Isabel Gonçalves Ornelas Camacho Costa e José Marcelino Silva Caldeira, 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 9.º, n.º 1 e 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (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:

- *Orientação para resultados*: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

- *Iniciativa e autonomia*: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

- *Planeamento e Organização*: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- *Responsabilidade e compromisso com o serviço*: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

- *Comunicação (oral e escrita)*: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

- *Conhecimentos especializados e experiência*: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

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

Avançando na discussão, atenta a natureza das funções a desempenhar, foi proposto que o recrutamento englobe os métodos de seleção obrigatórios. 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 11.º 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”), 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 e (iii) Experiência profissional.

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>
$AC = (HA \times 0,25) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,50)$

Sendo: AC: Avaliação curricular

HA: Habilitações académicas

FP: Formação profissional

EP: Experiência profissional

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

Habilitações académicas	<p>Ponderar-se-á o nível de escolaridade necessário ao exercício da função, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nível de escolaridade de grau necessário ao exercício da função (Escolaridade Obrigatória): 15 valores • Nível de escolaridade de grau superior ao necessário ao exercício da função (Licenciatura ou superior): 20 valores
Formação profissional	<p>Considerar-se-ão as ações de formação realizadas desde 21 de setembro de 2019 até 20 de setembro de 2024 nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10

	<p>valores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas - 12 valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 14 valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas - 16 valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 100 horas - 18 valores • Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 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 6 horas por cada dia, correspondendo semana a 5 dias. 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 ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sem experiência profissional. 10 valores • Experiência profissional = 1 e <3 anos. 12 valores • Experiência profissional = 3 e <5 anos. 14 valores • Experiência profissional = 5 e <7 anos. 16 valores • Experiência profissional = 7 e < 12 anos. 18 valores • Experiência profissional = > 12 anos. 20 valores

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.

Com uma duração máxima de 30 minutos, sem intervalo, a Entrevista de Avaliação de Competências permitirá a ponderação dos seguintes fatores:

A. *Orientação para resultados*: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. *Iniciativa e autonomia*: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. *Planeamento e Organização*: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. *Responsabilidade e compromisso com o serviço*: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. *Comunicação (oral e escrita)*: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. *Conhecimentos especializados e experiência*: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

Cálculo da classificação no método de seleção obrigatório 'Entrevista de Avaliação de Competências'

$$EAC = (20A+10B+20C+20D+10E+20F) / 100$$

Sendo: A. Orientação para resultados.

B. Iniciativa e autonomia.

C. Planeamento e Organização.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço.

E. Comunicação (oral e escrita).

F. Conhecimentos especializados e experiência.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, numa escala de 0 a 20 valores:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

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 escrita, sendo constituída por um conjunto de 20 questões de escolha múltipla e 1 pergunta de desenvolvimento, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 75 minutos.

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, sendo que:

- As 20 perguntas de escolha múltipla, nas quais os candidatos devem assinalar uma única opção, têm uma cotação idêntica de 0,9 valores para cada resposta correta;

- A pergunta de desenvolvimento tem uma cotação de 2 valores, e será notada de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

- 2 Valores – Tema muito bem desenvolvido, com muita transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem escrita de muito bom nível.
- 1,5 Valores – Tema bem desenvolvido, com boa transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem escrita de nível satisfatório.
- 1 Valor – Tema desenvolvido de forma suficiente, com satisfatória transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem escrita de nível satisfatório.
- 0,5 Valores – Tema desenvolvido de forma pouco satisfatória, com pouca transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem escrita de nível pouco satisfatório.
- 0 Valores – Tema desenvolvido de forma insatisfatória, com pouca transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem escrita de nível insatisfatório.

Como legislação e bibliografia necessária à realização da Prova de Conhecimentos, indicam-se de seguida os diversos elementos cuja leitura se recomenda aos candidatos, salientando-se que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a sofrer até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Constituição da República Portuguesa;
- Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira (Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na sua redação atual)
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual);
- Estatuto do Representante da República nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira (Lei n.º 30/2008, de 10 de julho, na sua atual redação);

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 definido e publicitado no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

Considerando o disposto no nº2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para efeitos da fórmula de cálculo da classificação final a menção de *Apto* corresponderá à classificação quantitativa de 20 valores, e a menção de *Não Apto* corresponderá à classificação quantitativa de 0 valores.

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 será 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'

$$CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,55)$$

Candidatos a quem sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios 'Prova de Conhecimentos' e 'Avaliação Psicológica'

$$CF = (PC \times 0,60) + (AP \times 0,40)$$

Sendo: CF: Classificação final

AC: Avaliação curricular

EAC: Entrevista de avaliação de competências

PC: Prova de conhecimentos

AP: Avaliação psicológica

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 24.º da Portaria e que, subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, os candidatos sejam desempatados por ordem decrescente de idade

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 9.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 3 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 formato eletrónico para o endereço recrutamento1@representantedarepublica-madeira.pt 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 que não observem o referido formulário de candidatura.

Mais foi proposto que, para efeitos de notificação dos candidatos, seja utilizado o mesmo endereço de correio eletrónico.

As candidaturas deverão 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 certificado, ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no aviso de abertura. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao

reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

— 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 e data de início da relação jurídica de emprego 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 das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas desde 23 de abril de 2019 até 22 de abril de 2024, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

— Documentos comprovativos de que o candidato reúne os requisitos gerais de admissão constantes do Despacho, com exceção do requisito de nacionalidade e de maioridade, 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.

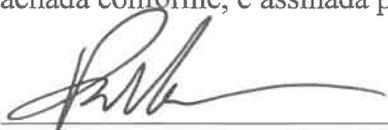
Quanto ao local de realização dos métodos de seleção, foi proposto que, quando haja lugar à prestação de provas ou à realização de entrevistas, as mesmas tenham lugar em local a designar pelo Júri e a comunicar aos interessados nos termos do artigo 16.º, n.º 3, da Portaria.

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.

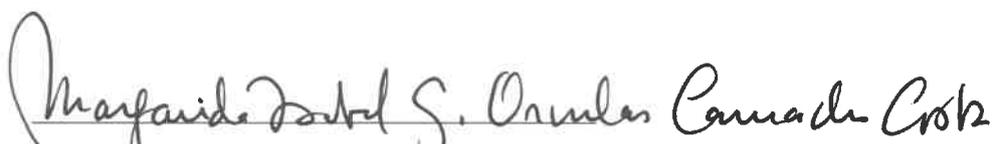
Na sequência, atentas as deliberações tomadas, bem como os termos do Despacho, os membros do Júri unanimemente deliberaram ainda aprovar (i) a minuta de aviso de abertura de procedimento concursal, a qual consta do Anexo I (versão integral) e do Anexo II (extrato) à presente Ata, e (ii) o modelo de formulário 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



José Marcelino Silva Caldeira



Anexo I
Minuta de Aviso de Abertura de Procedimento Concursal
(versão completa)

Aviso n.º [♦]/2024

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 técnico superior, conforme caracterização do mapa de pessoal dos serviços de apoio administrativo do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira

1. ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho de Sua Ex.^a o Representante da República para a Região Autónoma da Madeira datado de 26 de agosto de 2024, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos serviços de apoio administrativo do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

2. CARACTERIZAÇÃO DA OFERTA

2.1. Caracterização do posto de trabalho: o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de assistente operacional, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º e do mapa anexo à LTFP, competindo-lhe designadamente executar tarefas de apoio elementar ao funcionamento das diversas áreas funcionais dependentes do Gabinete do Representante da República, designadamente:

- (i) Assegurar o serviço de entrega de correspondência externa;

- (ii) Assegurar a boa utilização dos equipamentos de reprografia;
- (iii) Apoiar os eventos oficiais a decorrer na área Civil do Palácio de São Lourenço, nomeadamente na captação de registos fotográficos;
- (iv) Colaborar nas atividades de âmbito cultural, designadamente no acompanhamento de visitas aos espaços museológicos e na elaboração de material de divulgação de eventos;
- (v) Colaborar no arquivo de documentação diversa, ao nível da correspondência externa, registo de eventos culturais e meios de comunicação social;
- (vi) Auxiliar em questões de protocolo decorrentes da atividade do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira;
- (vii) Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º1 do art.º 81º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2.2. Local de trabalho: Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, Palácio de São Lourenço, Av. de Zarco, Funchal, Madeira.

2.3. Posição remuneratória: será determinado de acordo com o previsto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a primeira da carreira de assistente operacional, fixada em €821,83, correspondente ao nível remuneratório 5 da Base Remuneratória da Administração Pública.

3. REQUISITOS DE ADMISSÃO

3.1. Requisitos: Poderão candidatar-se ao presente procedimento os trabalhadores que, até à data-limite para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- (i) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- (ii) Ter 18 anos de idade completos;

- (iii) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- (iv) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- (v) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.2. Âmbito: O procedimento concursal é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3.3. Nível habilitacional: As funções a desempenhar classificam-se como sendo de Grau 1, em função da complexidade técnica, e o nível habitacional exigido é a titularidade da escolaridade obrigatória.

4. APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA

4.1. Prazo: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do aviso por extrato no Diário da República.

4.2. Forma: As candidaturas devem ser apresentadas em formato eletrónico para o endereço recrutamento1@gabineterepresentantedarepublica-madeira.pt 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 que não observem o referido formulário de candidatura. Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o mesmo endereço de correio eletrónico.

4.3. Documentação: As candidaturas devem ser acompanhadas, nomeadamente, pelos seguintes elementos:

- (i) Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- (ii) *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;
- (iii) Fotocópia do certificado, ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 3.3 do presente aviso de abertura. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

- (iv) 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 e data de início da relação jurídica de emprego 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 das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas desde 23 de abril de 2019 até 22 de abril de 2024, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- (v) Documentos comprovativos de que o candidato reúne os requisitos gerais de admissão constantes do Ponto 3.1. *supra*, com exceção do requisito de nacionalidade e de maioridade, 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, 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.

5. MÉTODOS DE SELEÇÃO

5.1. Adoção de métodos de seleção: Aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios.

5.2. Utilização faseada dos métodos de seleção: A utilização faseada dos métodos de seleção apenas terá lugar caso tal se mostre necessário por razões de celeridade. Nessa circunstância haverá lugar a publicitação de tal opção.

5.3. Utilização eliminatória dos métodos de seleção: Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório. Assim, caso seja feita uma utilização faseada dos métodos de seleção, serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização 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 valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou não tenham comparecido a qualquer um dos métodos.

5.4. Publicitação: Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final constam de ata do júri e encontram-se publicados no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

5.5. Métodos de seleção

5.5.1. Âmbitos de aplicação: 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 são 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’.

5.5.2. 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.

A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

5.5.2.1. - Avaliação curricular – Habilitações Académicas (HA): As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas até ao limite de 20 valores de acordo com o critério seguinte:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Escaridade Obrigatória) - 15 Valores
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado/Doutoramento) - 20 Valores

5.5.2.2. - Avaliação curricular – Formação Profissional (FP): A Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida desde 21 de setembro de 2019 até 20 de setembro de 2024, sendo que a posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, se relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas - 12 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 14 valores

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas - 16 valores

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 100 horas - 18 valores

- Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

5.5.2.3. - Avaliação curricular – Experiência Profissional (EP): A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional. 10 valores
- Experiência profissional = 1 e <3 anos. 12 valores
- Experiência profissional = 3 e <5 anos. 14 valores
- Experiência profissional = 5 e <7 anos. 16 valores
- Experiência profissional = 7 e < 12 anos. 18 valores
- Experiência profissional = > 12 anos. 20 valores

5.5.3. 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 classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (20A + 10B + 20C + 20D + 10E + 20F) / 100$$

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, numa escala de 0 a 20 valores:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

5.5.4. 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 escrita, sendo constituída por um conjunto de 20 questões de escolha múltipla e 1 pergunta de desenvolvimento, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 75

minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

5.5.4.1. – Legislação e bibliografia necessária à realização da Prova de Conhecimentos: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:

– **Bibliografia / Legislação:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira (Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na sua redação atual)
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual);
- Estatuto do Representante da República nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira (Lei n.º 30/2008, de 10 de julho, na sua atual redação);

5.5.5. 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 definido e publicitado no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

Considerando o disposto no nº2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para efeitos da fórmula de cálculo da classificação final a menção de *Apto* corresponderá à classificação quantitativa de 20 valores, e a menção de *Não Apto* corresponderá à classificação quantitativa de 0 valores.

5.6. Classificação final: A classificação final dos candidatos que completem o procedimento com um mínimo de 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção será 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'

$$CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,55)$$

Candidatos a quem sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios 'Prova de Conhecimentos' e 'Avaliação Psicológica'

$$CF = (PC \times 0,60) + (AP \times 0,40)$$

Sendo: CF: Classificação final

AC: Avaliação curricular

EAC: Entrevista de avaliação de competências

PC: Prova de conhecimentos

AP: Avaliação psicológica

Os resultados da aplicação de todas as fórmulas serão arredondados às centésimas.

5.7. Critérios de Ordenação Preferencial - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, os candidatos serão desempatados por ordem decrescente de idade.

5.8. Local dos métodos de seleção: Quando haja lugar à prestação de provas ou à realização de entrevistas, as mesmas têm lugar em local a designar pelo Júri e a comunicar aos interessados nos termos do n.º 3 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Os candidatos que compareçam às provas com atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

6. COMPOSIÇÃO DO JÚRI

6.1. Composição: O Júri do procedimento concursal tem a seguinte composição:

Presidente:

Paulo Alexandre de Atouguia Aveiro, Chefe do Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

Vogais efetivos:

Margarida Isabel Gonçalves Ornelas Camacho Costa, Adjunta do Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira;

José Marcelino Silva Caldeira, Assistente Técnico dos serviços de apoio do Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

Vogais suplentes:

Cristiano França Ferreira Marques Sousa, Adjunto do Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira;

André Vieira Ribeiro Marçalo, Adjunto Principal do Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira.

6.2. Outras disposições: O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal efetivo indicado em primeiro lugar. Nos termos e para os efeitos do artigo 46.º do LTFP, o mesmo Júri é nomeado para o acompanhamento e avaliação do período experimental do contrato a celebrar.

7. PUBLICITAÇÃO

7.1. Lista final: A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público do Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

7.2. Aviso: O presente aviso é publicitado no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, na BEP – Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e, por extrato, na 2.ª série do Diário da República.

Data: [◆] de [◆] de 2024

Ireneu Cabral Barreto

Representante da República para a Região Autónoma da Madeira



Anexo II
Minuta de Aviso de Abertura de Procedimento Concursal
(extrato)

Aviso (extrato) n.º [♦]/2024

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho de Sua Ex.^a o Representante da República para a Região Autónoma da Madeira datado de 26 de agosto de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos serviços de apoio administrativo do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sendo o procedimento restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de assistente operacional, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º e do mapa anexo à LTFP.

Local de trabalho: Gabinete do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, Palácio de São Lourenço, Av. de Zarco, Funchal, Madeira.

Nível habilitacional: As funções a desempenhar classificam-se como sendo de Grau 1, em função da complexidade técnica, e o nível habilitacional exigido é a titularidade da escolaridade obrigatória.

Prazo de candidatura: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do aviso por extrato no Diário da República.

Texto integral: O texto integral do presente aviso encontra-se publicitado no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira e na BEP – Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

Data: [♦] de [♦] de 2024

Representante da República para a Região Autónoma da Madeira

Ireneu Cabral Barreto

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'I' followed by a series of loops and a horizontal stroke at the bottom.

Anexo III

Modelo de formulário de candidatura a disponibilizar no sítio da Internet do Representante da República para a Região Autónoma da Madeira

FORMULÁRIO DE CANDIDATURA AO PROCEDIMENTO CONCURSAL

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROCEDIMENTO

Entidade que realiza o procedimento	
Código de oferta na BEP	

2. CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira		Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	
Categoria		Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo	
Área de atividade		Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto	
Empregador Público		Nomeação	

3. IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Nome completo			
Data de nascimento	Clique ou toque para introduzir uma data.	Sexo	Escolha um item.
Documento de Identificação Civil	Escolha um item.	N.º de Identificação Civil	
Nacionalidade		País de Residência	
Morada			
Código Postal:		Localidade	
Distrito		Concelho	
Telemóvel			
Telefone			
Endereço de correio eletrónico	Ver 63.º e b)/112.º CPA		

4. NÍVEL HABILITACIONAL

Assinale o campo apropriado:

01	Menos de 4 anos de escolaridade	
02	4 anos de escolaridade (1.º ciclo do ensino básico)	
03	6 anos de escolaridade (2.º ciclo do ensino básico)	
04	9.º ano (3.º ciclo do ensino básico)	
05	12.º ano (ensino secundário) ou Curso tecnológico /profissional/ outros (nível III ou IV) ¹	

06	Curso de especialização tecnológica (nível V)	
05	Bacharelato	
08	Licenciatura	
09	Mestrado	
10	Doutoramento	

h
Jo
M

4.1. FORMAÇÃO ACADÉMICA/PROFISSIONAL

Área de formação académica	
Área de formação profissional	
Outras formações académicas e profissionais relevantes	

4.2. FORMAÇÃO OU EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL SUBSTITUTIVA DO NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO

No caso de a publicitação do procedimento concursal prever a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional substitutiva, indique-a no quadro seguinte.

--

5. SITUAÇÃO JURÍDICO-FUNCIONAL DO TRABALHADOR

É titular de vínculo de emprego público?	Sim	Não	
--	-----	-----	--

Caso seja detentor de vínculo de emprego público, preencha os quadros 5.1. e 5.2.
Caso não seja detentor de vínculo de emprego público, passe diretamente ao ponto 7 deste formulário.

¹ Nível III ou IV: Nível de qualificação da formação (com equivalência ao ensino secundário)

5.1. Modalidade de Vínculo de Emprego Público

Nomeação	Definitiva	
	A termo resolutivo certo	
	A termo resolutivo incerto	
Contrato de trabalho em funções públicas	Por tempo indeterminado	
	A termo resolutivo certo	
	A termo resolutivo incerto	

5.2. Situação Profissional

Situação profissional atual	Em exercício de funções	
	Em licença	
	Ao abrigo do Regime de Valorização Profissional, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio	
Órgão ou serviço onde exerce ou, por último, exerceu funções		
Carreira e categoria		
Atividade exercida ou que, por último, exerceu no órgão ou serviço		
Posição e nível remuneratórios detidos		
Avaliação de desempenho		

6. OPCÃO POR MÉTODOS DE SELECCÃO

Se se encontra a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho publicitado(s) ou, encontrando-se ao abrigo do Regime de Valorização Profissional, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, as cumpriu ou executou por último, e pretende afastar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assinale a seguinte declaração:

<i>“Declaro que afasto os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e, quando aplicável, Entrevista de Avaliação de Competências, e opto pelos métodos de seleção “Prova de Conhecimentos” e, quando aplicável, “Avaliação Psicológica”, nos termos dos n.ºs 3 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.</i>	
--	--

NECESSIDADES ESPECIAIS

Caso lhe tenha sido reconhecido, legalmente, algum grau de incapacidade, indique o respetivo grau, o tipo de deficiência e se necessita de meios / condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

Grau de incapacidade	
Tipo de incapacidade	

6.1. Especifique as condições especiais necessárias para a realização dos métodos de seleção.

--

7. DECLARAÇÕES FINAIS

Assinale com X os campos seguintes, se concordar e autorizar.

“Declaro que reúno os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como os constantes no Aviso de Abertura do Procedimento Concursal.”	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g), n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declaro que são verdadeiras as informações acima prestadas.”	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

Assinatura			
Localidade		Data	

8. DOCUMENTOS ANEXOS

Documento de identificação civil	<input type="checkbox"/>
Certificado de habilitações	<input type="checkbox"/>
Comprovativos de formação (Quantidade)	<input type="checkbox"/>
Declaração a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria ²	<input type="checkbox"/>
Certificado comprovativo de conclusão de estágio profissional na Administração Pública	<input type="checkbox"/>

Declaração comprovativa de que se encontra ao abrigo do Regime de Valorização Profissional	<input type="checkbox"/>
Comprovativos de requisitos especiais (Quantidade)	<input type="checkbox"/>
Curriculum Vitae	<input type="checkbox"/>
Outros:	<input type="checkbox"/>

	(Data)
--	--------

² Incluindo avaliação de desempenho

