Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de Psicologia, da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previstos no Anexo I (1ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 2.º Trimestre de 2019.----------

----------Ata n.º 1 ----------

------ Aos vinte e nove dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, na sala de reuniões da Direção Regional de Educação reuniu o Júri do concurso nomeado para o efeito, constituído por Dr. Gonçalo Nuno Rebelo Fernandes Olim, Diretor de Serviços de Apoios Técnicos Especializados, da Direção Regional de Educação, na qualidade de presidente, e pelas vogais efetivas Mestre Joana Oliveira Xavier, Chefe de Divisão de Apoios Técnicos Especializados, da Direção Regional de Educação e Dra. Élia Maria Xavier Freitas, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, da Direção Regional de Inovação e Gestão, a fim de elaborar o aviso de abertura, bem como fixar a ponderação de cada método de seleção na fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método e respetiva fórmula de classificação, tendo decidido por unanimidade o seguinte: ----------

------ Nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12 e 6/2019, de 14/01, conjugado o com o nº 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto, os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

------ I - Regra geral: Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, do nº 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto, e dos artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

------ a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC); ----------

------ b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).----------

------ II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP: ----------

------ a) Avaliação curricular (AC); ----------

------ b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).----------

------ III – candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 dezembro de 2018:----------

------ a) que ocupam posto de trabalho colocado a concurso e exercem as funções caracterizadoras do mesmo, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

------ i) Avaliação Curricular (AC); ----------

------ ii) Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ----------

------ b) que ocupam posto de trabalho colocado a concurso e exercem as funções caracterizadoras do mesmo, e que assinalem expressamente no formulário de candidatura, no campo reservado para o efeito, que aos métodos de seleção obrigatórios, que lhes é aplicável: Avaliação Curricular (AC) e

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), pretendem cumular o método de seleção Prova Escrita de Conhecimento (PEC), serão aplicados os seguintes métodos de seleção: ----------

------ i) Avaliação Curricular (AC); ----------

------ ii) Entrevista Profissional de Seleção (EPS); ----------

------ iii) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC). ----------

------ IV – candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, que já não ocupam o posto de trabalho posto a concurso, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: ----------

------ a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC); ----------

------ b) Avaliação Curricular (AC); ----------

------ c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS); ----------

------ A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional geral e experiência profissional específica e avaliação do desempenho, todas relacionadas com o exercício da função a concurso. Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores, sendo valorado o critério de ponderação experiência profissional específica dos candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, com uma majoração de 40% em relação aos demais critérios a ponderar na experiência profissional. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência que se encontrem devidamente concluídos e comprovados documentalmente, sendo que, os candidatos beneficiários de programa de emprego entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, devem juntar declaração, a emitir pelo serviço onde exercem/exerceram funções, onde conste, de forma inequívoca, a identificação do programa e respetiva duração, bem como discriminação das funções exercidas., tendo-se assentado atribuir a seguinte classificação para cada um dos tópicos referidos: ----------

------ a) Habilitações Académicas (HAB): O grau académico definido para o presente procedimento concursal é a Licenciatura em Psicologia, sendo este item valorizado da seguinte forma: ----------

---------- Vinte valores: Habilitação de grau superior ao Mestrado integrado ou superior a Licenciatura Pré-Bolonha; ----------

---------- Quinze valores Licenciatura em Psicologia. ----------

------ b) Experiência Profissional (EP): o júri deliberou ponderar da seguinte forma o desempenho efetivo de atividades na categoria e carreira de técnico superior, grau de complexidade três, considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho: ----------

---------- Vinte valores: superior a cinco anos; ----------

---------- Dezoito valores: superior a dois e até ou igual cinco anos; ----------

---------- Dezasseis valores: superior a seis meses e até ou igual a dois anos; ----------

---------- Doze valores: até ou igual a seis meses; ----------

---------- Dez valores: sem experiência profissional; ----------

------ c) Formação Profissional (FP): o júri ponderará os cursos de formação específicos da área de psicologia, que concorram para o aperfeiçoamento profissional e estejam relacionados com as

exigências e competências necessárias ao exercício de funções técnicas superiores, no âmbito desta área de atividade, tendo determinado atribuir a classificação mínima de dez valores acrescidos da pontuação abaixo referida consoante as formações apresentadas: ----------

---------- Dois valores: por cada ação de formação com duração superior a trinta e cinco horas; ----------

---------- Um vírgula cinco valores: por cada ação de formação com duração superior a vinte e uma horas e até ou igual a trinta e cinco horas; ----------

---------- Um valor: por cada ação de formação com duração superior a sete horas e até ou igual a vinte e uma horas;----------

---------- Zero vírgula cinco valores: por cada ação de formação com duração inferir ou igual a sete horas.

-------- O júri fixou contabilizar apenas os certificados de ações de formação que mencionam o número de horas. ----------

-------- d) Avaliação do Desempenho (AD): o júri decidiu que irá apenas considerar a avaliação de desempenho relativa aos últimos três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

-------- Para o apuramento final do item: Avaliação do Desempenho o júri resolveu considerar a média aritmética simples das classificações quantitativas atribuídas nos últimos três ciclos de avaliação, sendo o valor apurado quadruplicado.----------

-------- No caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato, de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão atribuídos 10 valores. ----------

-------- A avaliação curricular será feita através da seguinte fórmula e numa escala de zero a vinte valores: AC=HAB+EP+FP+AD----------

----------4----------

-------- Em que: AC= Avaliação curricular, HAB= Habilitações Académicas EP= Experiência Profissional, FP= Formação Profissional e AD= Avaliação do Desempenho. ----------

-------- Para efeitos da Avaliação Curricular de cada candidato o júri deliberou utilizar a ficha constante no anexo I à presente Ata, da qual faz parte integrante. ----------

-------- A PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC) tenciona avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova escrita de conhecimentos, será de natureza teórica e de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta e terá a duração máxima de 90 minutos, visando avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, e incidirá sobre assuntos de natureza técnica genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes matérias:----------

-------- De carácter geral: ----------

-------- Legislação recomendada para a prova de conhecimentos: ----------

-------- Constituição da República Portuguesa; ----------

-------- Modernização Administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio – Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa; ----

-------- Código de Procedimento Administrativo – aprovado pelo Decreto-Lei Nº 4/2015, de 07 de janeiro; ----------

-------- Leis Orgânicas da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia e da Direção Regional de Educação, devendo 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 escrita de conhecimentos: ----------

-------- a) Lei orgânica da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia e Direção Regional de Educação - Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2016/M, de 5 de fevereiro, que aprova a orgânica da Direção Regional de Educação e altera a orgânica da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, de 11 de novembro; ----------

-------- b) Estrutura nuclear da Direção Regional de Educação - Portaria n.º 90/2016, de 3 de março, alterada e republicada pelas Portarias n.º 465/2019, de 08 de agosto, e n.º 81/2017, de 20 de março; ---

-------- c) Estrutura flexível da Direção Regional de Educação - Despacho n.º 110/2016, de 21 de março, da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, alterado e republicado pelo Despacho n.º 152/2017, de 23 de março; ----------

-------- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de Dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 25/2017, de 30 de Maio, 70/2017, de 14 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, 49/2018,de 14 de Agosto, 71/2018, de 31 de Dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de Janeiro e parcialmente aditada pelas referidas Lei n.º84/2015, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 71/2018, de 31 de Dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de Janeiro e parcialmente revogada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 25/2017 , de 30 de maio e 71/2018, de 31 de Dezembro; ----------

-------- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de Março, 38/2012, de 23 de Julho, n.º 28/2017 de 2 de Outubro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 11/2013, de 28 de Janeiro, 69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015 de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 42/2016, de 28 de Dezembro, 73/2017, de 16 de Agosto, com início de vigência a 1 de Outubro de 2017, 14/2018, de 19 de Março, aditado pelas Leis nºs 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 14/2018, de 19 de março, e parcialmente revogada pelas Leis nºs 23/2012, de 25 de junho e 69/2013, de 30 de agosto. ----------

-------- De carácter específico: ----------

-------- Legislação: ----------

--------- Decreto Legislativo Regional n.º 33/2009, de 31 de dezembro - Estabelece o regime jurídico da educação especial, transição para a vida adulta e reabilitação das pessoas com deficiência ou incapacidade na Região Autónoma da Madeira; ----------

--------- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho - Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens.----------

--------- Áreas a considerar: ----------

--------- a) avaliação e acompanhamento psicológico e psicopedagógico; ----------

--------- b) modelos de intervenção baseados na prevenção em contexto educativo;----------

--------- c) necessidades educativas especiais; ----------

--------- d) comportamentos desviantes. ----------

--------- Bibliografia recomendada para a prova escrita de conhecimentos: ----------

--------- Bairrão, J. (1995). *A perspectiva ecológica em psicologia da educação*. Psicologia, X(3), 7-30. Bautista, R. (1997). Necessidades educativas especiais. Lisboa: Dinalivro. ----------

--------- Correia, L. M. (2008). *Inclusão e Necessidades Educativas Especiais - um guia para professores e educadores*. Porto: Porto Editora. ----------

--------- Leitão, L. M. (coord.) (2004). *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. Coimbra: Quarteto----------

--------- Rodrigues, D. (2013). *Equidade e educação inclusiva*. Porto: Profedições.----------

--------- A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): pretende avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: ----

--------- a) Capacidade de comunicação; ----------

--------- c) Orientação para resultados; ----------

--------- d) Dinamismo e proatividade;----------

--------- e) Motivação pela área profissional.----------

--------- A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente, considerando-se para tanto as variáveis e os quantitativos abaixo definidos:----------

--------- *a) Capacidade de Comunicação (CC):* Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação.----------

--------- 20 Valores – Elevado nível, revelando capacidades de comunicação acima da média, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação. ----------

--------- 16 Valores – Bom nível, revelando boa capacidade de comunicação, exprimindo-se com clareza e objetividade e algum poder de argumentação.----------

--------- 12 Valores – Nível suficiente, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação. ----------

--------- 08 Valores – Nível reduzido, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação. ----------

--------- 04 Valores – Nível insuficiente, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação. ----------

--------- *b) Orientação para os Resultados (OR):* Avaliará a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional, avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar. ----------

--------- 20 Valores - Elevado nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar. ----------

--------- 16 Valores - Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. ----------

--------- 12 Valores – Nível suficiente de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. ----------

--------- 08 Valores – Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, muito fraco sentido de justiça bem como demonstrou possuir muito pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. ----------

--------- 04 Valores – Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. ----------

--------- *c) Dinamismo e Proatividade (DP):* Avaliará a capacidade de criar de forma autónoma soluções inovadoras para a análise e resolução das situações e dos problemas. ----------

--------- 20 Valores – Elevado nível, revelando excelente qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

--------- 16 Valores – Bom nível, revelando boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

--------- 12 Valores – Nível suficiente, revelando adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

--------- 08 Valores – Nível reduzido, revelando baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

--------- 04 Valores – Nível insuficiente, revelando muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

--------- *d) Motivação pela Área Profissional (MP):* Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o

interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura. ----------

--------- 20 Valores – Elevado nível, revelando empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função bem como apresentou razões muito sólidas para a sua candidatura. ----------

--------- 16 Valores – Bom nível, revelando empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentou razões muito consistentes para a sua candidatura. ----------

--------- 12 Valores – Nível suficiente, revelando razoável empenhamento na execução e preparação do trabalho, algum envolvimento com o desempenho da função e apresentou algumas razões consistentes para a sua candidatura. ----------

---------- 08 Valores – Nível reduzido, revelando muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentou muito poucas razões consistentes para a sua candidatura. ----------

---------- 04 Valores – Nível insuficiente, revelando nenhum empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentou razões para a sua candidatura. ----------

---------- A Entrevista Profissional de Seleção será classificada com o valor resultante da média aritmética das pontuações obtidas em cada variável, pela utilização da seguinte fórmula EPS= (CC+OR+DP+MP) -----
--------- 4 ----------

---------- Em que EPS= Entrevista Profissional de Seleção; CC=Capacidade de Comunicação; OR=Orientação para Resultados; DP=Dinamismo e Proatividade e MP=Motivação pela Área Profissional.

---------- A ficha individual a ser utilizada na Entrevista Profissional de Seleção deste procedimento concursal, é a constante no anexo II à presente ata. ----------

--------- A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, será convertida numa escala de zero a vinte valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:----------

---------- I - Regra geral - métodos de seleção, prova escrita de conhecimentos e entrevista profissional de seleção: OF = PEC (70%) + EPS (30%)----------

---------- II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP: métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção: OF = AC (70%) + EPS (30%) ----------

---------- III – candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018: ----------

---------- a) que ocupam posto de trabalho colocado a concurso e exercem as funções caracterizadoras do mesmo: métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção: OF = AC (70%) + EPS (30%); ----------

---------- b) que ocupam posto de trabalho colocado a concurso e exercem as funções caracterizadoras do mesmo e que assinalem expressamente no formulário de candidatura, no campo reservado para o efeito, que aos métodos de seleção obrigatórios, que lhes é aplicável: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), pretendem cumular o método de seleção Prova Escrita de Conhecimento (PEC): OF = AC (35%) + EPS (30%)+ PEC (35%)----------

---------- IV – candidatos beneficiários de programa de emprego, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, que já não ocupam o posto de trabalho colocado a concurso: métodos de seleção, prova escrita de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção: OF = PEC (35%) + AC (35%) + EPS (30%). ----------

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

-------- CF= Classificação final----------

-------- PEC= Prova Escrita de Conhecimentos----------

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

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

-------- Para efeitos da Classificação Final de cada candidato o júri deliberou utilizar a ficha constante no anexo III à presente Ata, da qual faz parte integrante. ----------

-------- Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. É excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou fases seguintes.----------

-------- Nos cálculos dos valores obtidos por cada candidato, é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

-------- Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.----------

-------- À presente ata anexa-se, também a proposta de aviso de abertura (anexo IV).----------

-------- Nada havendo mais a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes. ----------

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

ANEXOS:----------

I- Ficha de avaliação curricular ----------

II- Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção----------

III - Ficha de classificação final----------

IV- Aviso ----------

*ANEXO I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de Psicologia, da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previstos no Anexo I (1ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 2.º Trimestre de 2019.

| FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) | | |
|---|---|---|
| Nome do candidato | | |
| AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) | | Classificação Final $\frac{AC=HAB+EP+FP+AD}{4}$ |
| | | |
| Habilitação Académica (HAB) | | |
| Grau | Área | Valoração da habilitação |
| | | |
| Experiência Profissional (EP) | | |
| Descrição da Experiência | Duração | Pontuação |
| | | |
| | | |
| | | |
| Valoração da Experiência Profissional | | |
| Formação Profissional (FP) | | |
| Descrição da Formação | | Pontuação |
| | | |
| | | |
| | | |
| Valoração da Formação Profissional | | |

| Avaliação de Desempenho (AD) | |
|---|---|
| Período | Avaliação Quantitativa |
| | |
| | |
| | |
| Valoração da Avaliação de Desempenho | |

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB+EP+FP+AD}{4}$$

na qual:

AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitações Académicas

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

*ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de Psicologia, da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previstos no Anexo I (1ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 2.º Trimestre de 2019.

| NOME | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| PARÂMETROS / QUESTÕES | Elevado (20 valores) | Bom (16 valores) | Suficiente (12 valores) | Reduzido (8 valores) | Insuficiente (4 valores) |
| 1. Capacidade de comunicação (CC) | | | | | |
| 2. Orientação para resultados (OR) | | | | | |
| 3. Dinamismo e proatividade (DP) | | | | | |
| 4. Motivação pela área profissional (MP) | | | | | |
| Questão 1 | | | | | |
| Questão 2 | | | | | |
| Questão 3 | | | | | |
| Questão 4 | | | | | |
| Questão 5 | | | | | |
| Questão 6 | | | | | |
| Questão 7 | | | | | |
| Fundamentação Geral | | | | | |
| | | | | Nota final da entrevista | |

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos quatro fatores, de acordo com a seguinte fórmula: EPS=(CC+OR+DP+MP)/4, na qual: EPS= Entrevista Profissional de Seleção; CC=Capacidade de comunicação; OR=Orientação para Resultados; ; DP=Dinamismo e Proatividade e MP= Motivação pela Área Profissional

O Presidente do Júri:

O Vogal:

O Vogal:

*ANEXO III – FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de Psicologia, da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previstos no Anexo I (1ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 2.º Trimestre de 2019.

| FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nome | | | | |
| Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) | | Entrevista Profissional de Seleção (EPS) | | Classificação Final CF= ([PEC x 70] + [EPS x 30]) /100 |
| Classificação | Ponderação 70% | Classificação | Ponderação 30% | |
| | | | | |

Ou

| FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nome | | | | |
| Avaliação Curricular (AC) | | Entrevista Profissional de Seleção (EPS) | | Classificação Final CF= ([AC x 70] + [EPS x 30]) /100 |
| Classificação | Ponderação 70% | Classificação | Ponderação 30% | |
| | | | | |

Ou

| FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nome | | | | | | |
| Avaliação Curricular (AC) | | Entrevista Profissional de Seleção (EPS) | | Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) | | Classificação Final CF= [(ACx35) + (EPSx30) + (PECx35)] /100 |
| Classificação | Ponderação 35% | Classificação | Ponderação 30% | Classificação | Ponderação 35% | |
| | | | | | | |

Ou

| FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nome | | | | | | |
| Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) | | Avaliação Curricular (AC) | | Entrevista Profissional de Seleção (EPS) | | Classificação Final CF= [(PECx35) + (ACx35) + (EPSx30)] /100 |
| Classificação | Ponderação 35% | Classificação | Ponderação 35% | Classificação | Ponderação 30% | |
| | | | | | | |

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

*ANEXO IV – AVISO*

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de Psicologia, da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previstos no Anexo I (1ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 2.º Trimestre de 2019.

# Aviso

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de Psicologia, da Direção Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que foram ocupados com recurso a programas de emprego, previstos no Anexo I (1ª prioridade) do Despacho que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamento do 2.º Trimestre de 2019.

Nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 44.º e 45.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2018/M, de 31 de dezembro, que aprova o Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2019, e dos artigos 13.º, 14.º e 16.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, que adapta à administração regional autónoma da Madeira a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, na sequência do despacho de Sua Excelência o Vice-Presidente do Governo Regional, de 22/05/2019, que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para o 2.º Trimestre de 2019 – 1.ª Prioridade, e do despacho do Senhor Secretário Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, de 29/11/2019, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos seguintes:

1. Entidade Pública Empregadora: Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia (SRE).
2. Posto de trabalho: O presente procedimento destina-se ao preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira de técnico superior, na área de Psicologia, no Mapa de Pessoal da Direção Regional de Educação (DRE).
3. Caraterísticas dos postos de trabalho:
   a) Carreira: Carreira de técnico superior;
   b) Atribuição, competência ou atividade: A atividade a exercer é correspondente à categoria de técnico superior, na área da Psicologia, tal como descrita no Anexo

referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Pública, e ainda as seguintes:

- exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação psicológica e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão;
- colaboração com as equipas multidisciplinares de apoio à educação inclusiva no contexto escolar (escolas do/s Concelho/s aos quais ficar afeto/a), através de uma abordagem centrada no aluno e na interação entre este e os ambientes nos quais participa, visando otimizar o seu potencial de aprendizagem e o seu desenvolvimento integral, promovendo a inclusão;
- articulação a intervenção com educadores, professores do 1.º ciclo do ensino básico e encarregados de educação, de modo a adequar as estratégias de aprendizagem a cada caso e outras funções inseridas em diversos domínios da DRE, designadamente, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado na sua área de atuação.

Estas funções deverão ser exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores, de acordo com a área de formação académica, respetivamente no domínio da Psicologia e cujo perfil do trabalhador revele capacidade para trabalhar em equipa, responsabilidade, tolerância à frustração, resistência ao stress e autocontrolo emocional.

c) Habilitação e área de formação académica: Licenciatura em Psicologia;

d) Posição remuneratória: A negociar, nos termos do artigo 38.º da LTFP, com observância das regras previstas no artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, conjugado com o artigo 46.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2018/M, de 31 de dezembro, tendo por base, a 2.ª posição e o nível 15 da carreira de técnico superior, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

4. Condições especiais do presente procedimento concursal: Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 45.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2018/M, de 31 de dezembro, os beneficiários de programa de emprego, que ocuparam, entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018, o posto de trabalho ora colocado a concurso, têm as seguintes garantias e privilégios:

   a) são obrigatoriamente notificados da abertura do respetivo procedimento concursal;

b) uma vez admitidos ao concurso, no método de seleção obrigatório avaliação curricular, têm direito a uma majoração de 40% no critério de ponderação "experiência profissional específica".

5. Local de trabalho: Direção Regional de Educação, sendo que os trabalhadores no exercício da sua atividade deverão dar apoio direto aos serviços da DRE/estabelecimentos de educação e ensino públicos da Região Autónoma da Madeira (RAM), no âmbito das atribuições desta Direção Regional, nos seguintes locais:
   a) Um posto de trabalho para a Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE);
   b) Um posto de trabalho para a Divisão de Acompanhamento à Surdez e Cegueira (DASC);
   c) Um posto de trabalho para apoio aos serviços da DRE localizados nos concelhos de Machico / Santana.

5.1 Os candidatos serão colocados mediante procedimento de afetação por ordem de classificação da lista de ordenação final.

6. Legislação aplicável: Artigos 44.º e 45.º do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2018/M, de 31 de dezembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, 11 de novembro, da Presidência do Governo Regional da Madeira, alterado pelos Decretos Regulamentares Regionais n.ºs 7/2016/M, de 5 de fevereiro, 3/2018/M, de 2 de fevereiro e 10/2018/M, de 13 de julho.

7. Requisitos de Admissão: Podem ser candidatos ao presente procedimento concursal, os cidadãos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, que reúnam os requisitos gerais e especiais abaixo identificados.

7.1 Requisitos gerais: Os referidos no artigo 17.º da LTFP:
   a) nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
   b) 18 anos de idade completos;
   c) não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
   d) robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
   e) cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 Requisitos especiais: Possuir a habilitação adequada nos termos da alínea c) do ponto 3. do presente aviso.

7.3 O candidato deve reunir os requisitos referidos nos pontos 7.1. e 7.2. até à data limite para apresentação de candidaturas.

7.4 Outros requisitos preferenciais: candidatos possuidores de Licenciatura com especialização em Psicologia da Educação ou Mestrado em Psicologia da Educação, e inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses como membros efetivos, não sendo admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva daquele grau habilitacional.

7.5 Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8. Formalização de candidaturas: A apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte papel, através do preenchimento do formulário tipo, disponível, no Gabinete do Ensino Superior, sito ao Edifício do Governo Regional, Palácio do Governo, Avenida Zarco, 9004-528 Funchal, ou poderão ser descarregados para impressão na página eletrónica desta Direção Regional: www.madeira.gov.pt/drig . No preenchimento integral do formulário deverá ser dada especial atenção aos seguintes pontos:

a) código da publicitação do procedimento, que corresponde ao n.º do aviso de abertura publicado no JORAM ou na Bolsa de Emprego Público da RAM (BEP-RAM);

b) identificação da carreira/categoria e área de atividade do posto de trabalho a que se candidata;

c) declaração, no ponto 4.1. do formulário de candidatura, de ser possuidor das condições especiais definidas no ponto 4 do presente aviso;

d) opção por diferentes métodos de seleção, de acordo com o estatuído no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, adaptada à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;

e) declaração de que os factos constantes da candidatura são verdadeiros.

8.1 O formulário da candidatura, devidamente assinado pelo candidato acompanhado da documentação referida no ponto 9 do presente aviso, é dirigido

ao Diretor Regional de Educação – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, sendo entregue por um dos seguintes meios:

a) pessoalmente, nas instalações do Gabinete do Ensino Superior, sito ao Edifício do Governo Regional, Palácio do Governo, Avenida Zarco, 9004-528 Funchal;
b) remetido por correio, registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, para a Direção Regional de Educação, sita à Rua D. João, n.º 57, Quinta Olinda, 9054-510 Funchal.

8.2 Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

9. Documentos a juntar à candidatura: O formulário de candidatura ao procedimento concursal deve ser acompanhado obrigatoriamente dos seguintes documentos:

a) fotocópia, simples e legível, do certificado comprovativo das habilitações literárias e da cédula profissional;
b) fotocópias dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
c) currículo profissional detalhado e atualizado, devidamente assinado e datado, devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contatos, número de bilhete de identidade ou cartão do cidadão, habilitações literárias, funções que exerce, bem como, as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (horas);
d) declaração de vínculo à função pública, da carreira e categoria detida, bem como da área de atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, devendo a declaração mencionar o posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra posicionado na carreira/categoria de origem.

9.1 Os candidatos que sejam trabalhadores da Secretaria Regional de Educação, ficam dispensados da entrega dos documentos exigidos nas alíneas b), c), e d) do ponto 9 do presente aviso, desde que façam referência no currículo profissional e expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

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

9.3 A não apresentação dos documentos exigidos, determina a exclusão dos candidatos do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9.4 Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, reserva-se 1 posto de trabalho, para desempenho de funções na DASC, a preencher por candidato com deficiência aprovado no presente procedimento. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

10. Métodos de seleção:

10.1 Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento serão os seguintes:

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC);
b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.2 Aos candidatos que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 conjugado com o n.º 5, do artigo 36º da supracitada lei e da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC);
b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.3 Aos candidatos beneficiários de programa de emprego entre 01-01-2017 e 31-12-2018:

a) que ocupam posto de trabalho colocado a concurso e exercem as funções caracterizadoras do mesmo, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
   i) Avaliação Curricular (AC);
   ii) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
b) que ocupam posto de trabalho colocado a concurso e exercem as funções caracterizadoras do mesmo, e que assinalem expressamente no formulário de candidatura, no campo reservado para o efeito, que aos métodos de seleção obrigatórios, que lhes é aplicável: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), pretendem cumular o método de seleção Prova Escrita de Conhecimento (PEC), serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
   i) Avaliação Curricular (AC);
   ii) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);
   iii) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC).

10.4 Aos candidatos beneficiários de programa de emprego entre 01-01-2017 e 31-12-2018, que já não ocupam posto de trabalho posto a concurso, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC);
b) Avaliação Curricular (AC);
c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.5 A **Avaliação Curricular (AC)** tem como objetivo analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, os seguintes:

a) a habilitação académica;
b) a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
c) a formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
d) a avaliação do desempenho, caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações e experiência profissionais que se encontrem devidamente concluídos e comprovados por fotocópia.

10.6 A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** tenciona avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova de conhecimentos, será de natureza teórica e de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta e terá a duração máxima de 90 minutos, visando avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, e incidirá sobre assuntos de natureza técnica genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes matérias:

Caráter geral:

a) Constituição da República Portuguesa;
b) Modernização Administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio – Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos

da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;

c) **Código de Procedimento Administrativo** – aprovado pelo Decreto-Lei Nº 4/2015, de 07 de janeiro;

d) **Leis Orgânicas da Secretaria Regional de Educação e da Direção Regional de Educação**, devendo 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.

- **Orgânica da Secretaria Regional de Educação:** Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, de 11 de novembro; Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2018/M, de 2 de fevereiro; Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2018/M, de 13 de julho.
- **Orgânica da Direção Regional de Educação:** Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2016/M, de 5 de fevereiro; estrutura nuclear da Direção Regional de Educação - Portaria n.º 90/2016, de 3 de março, alterada e republicada pelas Portarias n.º 465/2019, de 08 de agosto, e n.º 81/2017, de 20 de março; estrutura flexível da Direção Regional de Educação - Despacho n.º 110/2016, de 21 de março, da Secretaria Regional de Educação, alterado e republicado pelo Despacho n.º 152/2017, de 23 de março.

e) **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de Dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 25/2017, de 30 de Maio, 70/2017, de 14 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, 49/2018,de 14 de Agosto, 71/2018, de 31 de Dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de Janeiro e parcialmente aditada pelas referidas Lei n.º84/2015, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 71/2018, de 31 de Dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de Janeiro e parcialmente revogada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 25/2017 , de 30 de maio e 71/2018, de 31 de Dezembro;

f) **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de Março, 38/2012, de 23 de Julho, n.º 28/2017 de 2 de Outubro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 11/2013, de 28 de Janeiro, 69/2013, de 30

de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015 de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 42/2016, de 28 de Dezembro, 73/2017, de 16 de Agosto, com início de vigência a 1 de Outubro de 2017, 14/2018, de 19 de Março, aditado pelas Leis nºs 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 14/2018, de 19 de março, e parcialmente revogada pelas Leis nºs 23/2012, de 25 de junho e 69/2013, de 30 de agosto.

Caráter específico:

Legislação

a) Decreto Legislativo Regional n.º 33/2009, de 31 de dezembro - Estabelece o regime jurídico da educação especial, transição para a vida adulta e reabilitação das pessoas com deficiência ou incapacidade na Região Autónoma da Madeira;
b) Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho - Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens.

Áreas a considerar

a) avaliação e acompanhamento psicológico e psicopedagógico;
b) modelos de intervenção baseados na prevenção em contexto educativo;
c) necessidades educativas especiais;
d) comportamentos desviantes.

Bibliografia recomendada:

a) Bairrão, J. (1995). *A perspectiva ecológica em psicologia da educação.* Psicologia, X(3), 7-30. Bautista, R. (1997). Necessidades educativas especiais. Lisboa: Dinalivro.
b) Correia, L. M. (2008). *Inclusão e Necessidades Educativas Especiais - um guia para professores e educadores.* Porto: Porto Editora.
c) Leitão, L. M. (coord.) (2004). *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional.* Coimbra: Quarteto.
d) Rodrigues, David (2013). *Equidade e educação inclusiva.* Porto: Profedições.

10.7 As provas não poderão ser assinadas sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo Júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10.8 Os candidatos que compareçam à Prova Escrita de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

10.9 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) pretende avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

a) capacidade de comunicação;
b) orientação para resultados;
c) dinamismo e proatividade;
d) motivação pela área profissional.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

10.10 Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determinará a desistência do procedimento bem como serão excluídos no procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se, por conseguinte, excluídos da ordenação final.

11. Ordenação final (OF): A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada pela aplicação das seguintes fórmulas finais, consoante a origem e/ou opção do candidato:

- na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.1.
  OF = PEC (70%) + EPS (30%)
- na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.2.
  OF = AC (70%) + EPS (30%)
- na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.3.
  a) OF = AC (70%) + EPS (30%)
  b) OF = AC (35%) + EPS (30%) + PEC (35%)
- na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.4.
  OF = PEC (35%) + AC (35%) + EPS (30%)

11.1 Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-

A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de preferência:

a) experiência profissional na área da psicologia educacional;
b) voluntariado efetuado na área da psicologia educacional.

12. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas na página eletrónica da Direção Regional de Inovação e Gestão: www.madeira.gov.pt/drig.
13. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato em caso de dúvidas sobre a situação que descreveram, a apresentação de documento comprovativo das suas declarações.
14. As falsas declarações são punidas nos termos da lei.
15. Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada nos *placards* de entrada na Direção Regional de Inovação e Gestão e na Direção Regional de Educação e disponibilizada na página eletrónica da Direção Regional de Inovação e Gestão: www.madeira.gov.pt/drig, sendo ainda publicado um aviso no JORAM com informação referente à sua publicitação.
16. Constituição do júri:

    Presidente:

    Dr. Gonçalo Nuno Rebelo Fernandes Olim - diretor de serviços de apoios técnicos especializados, da Direção Regional de Educação.

    Vogais efetivos:

    Mestre Joana Oliveira Xavier– chefe de divisão da divisão de apoios técnicos especializados, da Direção Regional de Educação;

    Dra. Élia Maria Xavier Freitas – chefe de divisão de Gestão de Recursos Humanos da Direção Regional de Inovação e Gestão.

    Vogais suplentes:

    Mestre Glória Josefina Rodrigues Leça Gonçalves - diretora de serviços de Educação Especial, da Direção Regional de Educação;

    Dra. Maria do Livramento Silva Brazão Andrade Silva - chefe de divisão de Apoio à Gestão e Organização, da Direção Regional de Educação.
17. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao

emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Direção Regional de Inovação e Gestão, 6 de dezembro de 2019.

O Diretor Regional de Inovação e Gestão: António José de Carvalho Lucas