Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional (área de motorista), **da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas** – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na sequência do despacho de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças de 15/04/2026, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos de 2026.

----------**Ata n.º 1**----------

---- Aos vinte e sete dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, nas instalações da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas- Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, reuniu o Júri do concurso nomeado para o efeito, constituído por **José Nélio Vieira Teixeira** – Chefe de Divisão de Manutenção da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas, na qualidade de Presidente do Júri e pelos vogais efetivos **Emanuel Timóteo Ferreira Aguiar** – Coordenador Especialista da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas e **António Miguel Livramento Ramos** – Coordenador Técnico da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas, a fim de elaborar o aviso de abertura, bem como fixar a ponderação de cada método de seleção e 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 a 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, adaptada à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, ambos os diplomas na sua redação atual, conjugado com os artigos 4.º e 5.º da Portaria n.º 407/2023, de dezasseis de dezembro (adiante designada por Portaria), aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), ----------

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

---- Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos anteriormente referidos, conferida pelo n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à LTFP, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, são os seguintes:----------

a) Avaliação Curricular (AC); ----------

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

---- A **Prova Prática de Conhecimentos** (Anexo II), visa avaliar os conhecimentos profissionais da respetiva área de atividade e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, terá a duração máxima de 60 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas. ----------

---- A **Entrevista Profissional de Seleção** (Anexo III), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, a aquisição de conhecimentos, competências e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação, experiência profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Este método é avaliado 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 de acordo com o seguinte: ----------

---- ***a) Motivação*:** 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** – Nível Elevado, se revelar empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função bem como apresentar razões muito sólidas para a sua candidatura. ---

---- **16 Valores** – Nível Bom, se revelar empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentar razões muito consistentes para a sua candidatura. ---

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

---- **8 Valores** – Nível reduzido, se revelar muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentar muito poucas razões consistentes para a sua candidatura. ----------

---- **4 Valores** – Nível insuficiente, se não revelar qualquer empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentar razões para a sua candidatura. ----------

---- ***b) Experiência profissional*:** Avaliará o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida no posto de trabalho a que se candidata. ----------

---- **20 Valores** – Nível Elevado, se revelar excelente experiência profissional, potencialidades e características acima da média para exercer funções nesta área. ----------

---- **16 Valores** – Nível Bom, se revelar experiência, capacidades e características profissionais bastante favoráveis ao exercício de funções nesta área. ----------

---- **12 Valores** - Nível suficiente, se revelar experiência, capacidades e características profissionais muito adequadas para o exercício de atividades nesta área. ----------

---- **8 Valores** - Nível reduzido, se revelar muito pouca experiência, capacidades e características profissionais para o exercício de atividade nesta área. ----------

---- **4 Valores** - Nível insuficiente, se revelar não possuir experiência nem capacidade e características profissionais para o exercício de atividade nesta área. ----------

---- *c)* ***Capacidade de comunicação***: Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação: ----------

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

---- **16 Valores** – Nível Bom, se revelar muita capacidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação. ----------

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

---- **8 Valores** – Nível reduzido, se revelar muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação. ----------

---- **4 Valores** – Nível insuficiente, se revelar incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação. ----------

---- *d)* ***Relacionamento interpessoal***: Avaliará a capacidade de criar de forma autónoma soluções inovadoras para a análise e resolução das situações e dos problemas. ----------

---- **20 Valores** – Nível Elevado, se revelar muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

---- **16 Valores** – Nível Bom, se revelar boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

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

---- **8 Valores** – Nível reduzido, se revelar baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

---- **4 Valores** – Nível insuficiente, se revelar muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. ----------

---- A classificação da entrevista profissional de seleção, resulta da média aritmética simples da avaliação obtida na motivação, experiência profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. ----------

---- **A Avaliação Curricular**: visa avaliar a qualificação dos candidatos (Anexo I), ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, a saber: ----------

---- **a)** A habilitação académica (HA), será pontuada com o máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:----------

- Escolaridade obrigatória, formação na área até 6 meses ou experiência profissional na respetiva área não inferior a 3 anos - 18 valores; ----------

- Escolaridade superior à obrigatória, formação na área superior a 6 meses ou experiência profissional na respetiva área igual ou superior a 5 anos - 20 valores; ----------

---- **b)** A formação profissional (FP), será valorada até ao limite de 20 valores, sendo ponderados os cursos de formação específicos na área inerente ao posto de trabalho, assim como os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados com a mesma, tendo deliberado atribuir a seguinte classificação: ----------

---- Partindo da nota 10 e até 20 valores assim distribuídos: ----------

---- Por cada formação específica de duração igual ou superior a trinta horas – 0,5 valores ----------

---- Por cada formação específica inferior a trinta horas – 0,25 valores----------

---- Por cada seminário, encontro, jornada, palestra, conferência, congresso e estágio específicos - 0,2 valores. ----------

---- O júri deliberou contabilizar apenas os certificados de ações de formação que mencionem o número de horas. ----------

---- **c)** A experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e respetiva área à qual foi opositor, o Júri entendeu ponderar da seguinte forma: --

---- Com experiência profissional na área superior a dez anos – 20 valores ----------

---- Com experiência profissional na área superior a cinco anos e até dez anos – 16 valores; ----------

---- Com experiência profissional na área superior a um ano e até cinco anos – 12 valores;----------

---- Com experiência profissional na área até 1 ano – 10 valores ----------

---- **d)** Na avaliação do desempenho (AD), o júri deliberou considerar a avaliação desempenho respeitante aos três últimos ciclos objeto de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar na respetiva área à qual foi opositor.

---- Para apuramento final do item respeitante à Avaliação de Desempenho, o júri deliberou considerar a média aritmética simples das classificações quantitativas atribuídas nos últimos três ciclos de avaliação e quadruplicá-la. ----------

---- 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 7.º da Portaria, deverá atribuir-se 10 valores. ----------

---- A avaliação curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos itens referidos. ----------

---- A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso (Anexo IV), que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante a origem e/ou opção do candidato: ----------

a) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.1 do aviso de abertura: ----------

OF = **PPC (55%) + EPS (45%)**; ----------

b) Na aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 10.2 do aviso de abertura: ----------

OF = **AC (55%) + EPS (45%)**; ----------

---- Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. Persistindo as situações de empate aplicar-se-á o critério da idade, preferindo-se o candidato mais jovem. ----------

---- 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 em qualquer um dos métodos de seleção, considerando-se, por conseguinte, excluídos da ordenação final. ----------

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

---- À presente ata anexa-se, também a proposta de aviso de abertura (Anexo V) ----------

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

Presidente, _____

Vogal, _____

Vogal, _____

ANEXOS:

I- Ficha de avaliação curricular;

II – Ficha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos – Área de motorista

III- Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção;

IV- Ficha de Classificação Final;

V – Aviso

ANEXO I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Anexo I

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de **1 posto de trabalho da carreira de assistente operacional (área de motorista), da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas** – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia.

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Nome: _____

Parâmetro: Habilitação Académica (HA)

Escolaridade	Obrigatória/Experiência Profissional/ Formação Específica	Superior à obrigatória/Experiencia profissional/Formação Específica	Valoração

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da Experiência	Duração	Pontuação
	Valoração da Experiência Profissional	

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da Formação	Pontuação
Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: 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= HA+EP+FP+AD /4

na qual:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitações Académicas

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

Presidente: _____

Vogal: _____

Vogal: _____

Anexo II

ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS – ÁREA DE MOTORISTA

FICHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS – ÁREA DE MOTORISTA
Anexo II (PPC)

Nome: _____

Data: _____

Parâmetros	Questão	Elevado (20Valores)	Bom (16 Valores)	Suficiente (12 Valores)	Reduzido (8 Valores)	Insuficiente (4 Valores)
1. Conhecimento dos materiais e equipamentos						
2. Conhecimentos de execução técnica e de segurança na respetiva área						
3. Destreza mental e argumentação das opções tomadas						

FUNDAMENTAÇÃO

Nota Final da prova prática de conhecimentos:	

Presidente: _____

Vogal: _____

Vogal: _____

Anexo III

ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de 1 **posto de trabalho da carreira de assistente operacional (área de motorista) da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas** – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia.

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome: _____

Data da entrevista: _____
Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	**Classificação Qualitativa**				**Classificação Quantitativa**
	Nota Presidente	**Nota Vogal**	**Nota Vogal**	**Nota final** (votação nominal por maioria)	**Classificação na escala de 0 a 20 valores** (4, 8, 12, 16 e 20)
Motivação					
Experiência profissional (EP)					
Capacidade de Comunicação (CC)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
		Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)			

Resumo dos temas abordados: _____

_____

_____

Fundamentação relativa à EPS: _____

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos quatro fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

EPS= M+EP+CC+RI /4

na qual:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

M = Motivação

EP = Experiência Profissional

CC = Capacidade de Comunicação

RI = Relacionamento Interpessoal

Presidente: _____

Vogal: _____

Vogal: _____

Anexo IV

ANEXO IV – FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

Procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de **1 posto de trabalho da carreira de assistente operacional (área de motorista) da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas** – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia.

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)				
Nome				
Prova Prática de Conhecimentos (PPC)		**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**		**Classificação Final** CF= ([PPC x 55] + [EPS x 45]) /100
Classificação	Ponderação 55%	Classificação	Ponderação 45%	

Ou

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)				
Nome				
Avaliação Curricular (AC)		**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**		**Classificação Final** CF= ([AC x 55] + [EPS x 45]) /100
Classificação	Ponderação 55%	Classificação	Ponderação 45%	

Presidente: _____

Vogal: _____

Vogal: _____

Anexo V

AVISO

Procedimento concursal destinado ao recrutamento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, na área de motorista, do mapa de pessoal da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas. – Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme despacho de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças, de 15 de abril de 2026, que aprova o Mapa Consolidado de Recrutamentos para os serviços e organismos da administração pública regional para o ano 2026.

Nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 33.º e seguintes do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a 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, ambos os diplomas na sua redação atual, conjugados com o artigo 10.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, torna-se público que, na sequência do Despacho do Secretário Regional das Finanças, de 15 de abril 2026, que aprova o Mapa Consolidado de Recrutamentos para os serviços e organismos da administração pública regional para o presente ano no respetivo Anexo, encontra-se aprovado o recrutamento para a categoria de assistente operacional. Assim por despacho do Diretor Regional de Administração Escolar, de 27 de outubro de 2026, encontra-se 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
2. Posto de trabalho: O presente procedimento destina-se ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional (área de motorista), previsto no Mapa de Pessoal da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas.
3. Caraterísticas do posto de trabalho: O presente procedimento reúne as seguintes características:

   3.1 Atribuições e competências: As funções a exercer são de complexidade funcional de grau 1, tal como descrito no anexo à LTFP, nos termos do n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

   3.2 Área de atividade:

   - Condução de viaturas para o transporte de materiais, equipamentos e pessoal para os locais onde decorrem as intervenções;
   - Prestação de apoio logístico às equipas operacionais;
   - Limpeza e lavagem de viaturas e equipamentos, bem como a verificação básica dos níveis de óleo e água e da pressão dos pneus.
   - Apoio na preparação e organização de ferramentas e materiais;
   - Realização de pequenas tarefas de conservação e arrumação das oficinas;
   - Apoio nas operações de carga e descarga;
   - Colaboração com os diferentes serviços operacionais da entidade.

4. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 20 de junho, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto; Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Decreto - Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, e demais legislação aplicável, todas na sua redação atual.
5. Local de Trabalho: Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas.
6. Posicionamento remuneratório: A negociar, nos termos do artigo 38.º da LTFP, tendo por base, a 1.ª posição e o nível remuneratório 5, da carreira de assistente operacional, prevista no anexo IV do Decreto – Lei n.º 84-F/2022, de 16 dezembro, na sua redação atual e Portaria n.º 1553-C/08, de 31 de dezembro, que aprovou a Tabela Remuneratória Única (TRU), atualizada nos termos do Decreto – Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro (sem prejuízo do valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira).
7. Requisitos de admissão: Podem candidatar-se os indivíduos com ou sem vínculo à Função Pública, que satisfaçam os seguintes requisitos gerais e especiais até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

   7.1 Requisitos gerais: os candidatos devem reunir cumulativamente, os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

   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 a que se propõe desempenhar;

   d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

   e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

   7.2 Requisitos especiais:

   a) Deter a escolaridade obrigatória de acordo com a idade;

   b) Ser titular de carta de condução categoria B – automóveis ligeiros;

   7.3 Os Candidatos devem reunir os requisitos referidos nos pontos 7.1 e 7.2 até à data limite para apresentar as candidaturas.
8. Não são admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade especial, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do serviço, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.
9. Formalização de candidaturas:

   9.1 A candidatura é formalizada, sob pena de exclusão, através do preenchimento obrigatório do formulário de candidatura, disponível no Núcleo de Recursos Humanos dos Serviços e Escolas da Direção Regional de Administração Escolar sito ao Edifício Oudinot, Rua Brigadeiro Oudinot, 4.º andar, 9061-901 Funchal e adquirido de 2.ª a 6.ª das 9H30 às 12H00 e das 14H30 às 16H00 ou poderá ser descarregado na página eletrónica desta Direção Regional em

www.madeira.gov.pt/draescolar, devendo ser dirigido ao Diretor Regional de Administração Escolar. As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente, durante as horas de atendimento da Direção Regional de Administração Escolar de 2.ª a 6.ª das 9H30 às 12H00 e das 14H30 às 16H00 sita ao Edifício Oudinot, Rua Brigadeiro Oudinot, 4.º andar, 9061-901 Funchal, ou através de carta registada com aviso de receção para a mesma morada, endereçada à Direção Regional de Administração Escolar, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, não sendo consideradas as que apresentem data de registo posterior. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico;

9.2 Documentos a juntar à candidatura: O formulário de candidatura devidamente preenchido, datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

b) Fotocópia do cartão de cidadão ou Bilhete de Identidade;

c) Fotocópia da carta de condução categoria B, conforme exigido na alínea b) do ponto 7.2;

d) No caso de o candidato ser um trabalhador com vínculo de emprego público, é ainda obrigatória a apresentação de declaração emitida pelo órgão ou serviço onde exerce funções a que pertence, devidamente atualizada à data de abertura do presente procedimento concursal, onde conste, de forma inequívoca, a natureza e a modalidade do vínculo, data da sua constituição, cargo, ou carreira/categoria de que seja titular, e atividade/funções que executa, devendo ainda a declaração mencionar o posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra posicionado na carreira/categoria de origem, bem como a avaliação de desempenho respeitante aos três últimos períodos objeto de avaliação, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos;

e) No caso do candidato que esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado é obrigatório a apresentação de declaração, comprovativa do exercício dessas funções passada pelo organismo onde as exerce. Caso estes candidatos não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos referidos no ponto 10.1. conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, é ainda obrigatório a apresentação de curriculum vitae, para efeitos de avaliação curricular.

9.3 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;

9.4 A não apresentação dos documentos exigidos, determina a exclusão dos candidatos do procedimento concursal, nos termos do n.º 6 do artigo 19.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho;

9.5 As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10. Métodos de seleção:

10.1 Nos termos da alínea a) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, da alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º e

alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.2 Nos termos da alínea a) do n.º 2 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não exerçam a faculdade de opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto 10.1 supra, prevista no número 3 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados como métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

10.3 A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

a) Candidatos previstos em 10.1:

CF = [(PPC x 55%) + (EPS x 45%)]

b) Candidatos previstos em 10.2:

CF – [(AC x 55%) + (EPS x 45%)] em que:

CF = Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

10.4 A prova prática de conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos profissionais da respetiva área de atividade e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, terá a duração máxima de 60 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10.5 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato. 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, sendo o resultado obtido através do cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro, na escala de 0 a 20 valores.

10.6 Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa 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 literária;

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 aos últimos três ciclos de avaliação, 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 profissionais, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados por fotocópia.

10.7 O método de seleção obrigatório a aplicar, consoante o candidato se encontre na situação referida no ponto 10.1 e 10.2 do presente aviso, é de carácter eliminatório.

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

12. Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório são convocados para a realização do método de seleção complementar, por uma das formas previstas no artigo 9.º da referida da Portaria.

13. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. Persistindo igualdade de valoração serão aplicados os critérios de desempate previstos na ata de definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção.

14. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, é efetuada através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Direção Regional de Administração Escolar e disponibilizada na página eletrónica da DRAE www.madeira.gov.pt/draescolar

15. Nos termos do n.º 5 do artigo 10.º da Portaria 407/2023, de 16 de junho, 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 os sistemas de valoração final do método, serão publicitados na página eletrónica da DRAE www.madeira.gov.pt/draescolar.

16. A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações da Direção Regional de Administração Escolar, sita ao Edifício Oudinot, 4.º andar, bem como disponibilizada no site da Direção Regional de Administração Escolar, sendo ainda a lista unitária de ordenação final notificada aos candidatos na forma estabelecida no artigo 24.º da Portaria 407/2023, de 16 de junho e publicado um aviso no JORAM com informação referente à sua publicitação.

17. Júri do procedimento concursal:

Presidente - José Nélio Vieira Teixeira – Chefe de Divisão de Manutenção da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas;

1º vogal efetivo - Emanuel Timóteo Ferreira Aguiar – Coordenador Especialista da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas;

2.º vogal efetivo - António Miguel Livramento Ramos – Coordenador Técnico da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas;

1.º vogal suplente - Anabela Correia de Sousa Albano – Técnica Superior da Direção Regional de Administração Escolar;

2.º vogal suplente - Sónia Cristina Vieira da Luz – Assistente Técnico da Direção Regional de Administração Escolar.

18. 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.

O Diretor Regional: António José de Carvalho Lucas