



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

B
PB
AK

-----Ata n.º 1-----

----- Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco pelas quinze horas, na sala de reuniões da Direção Regional do Património, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 postos de trabalho abrangidos pelo sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional das Finanças, na carreira e categoria de Técnico Superior – Licenciatura em Direito e Licenciatura em Direito, Gestão de Recursos Humanos ou Administração Pública, a afetar ao Mapa de Pessoal da Direção Regional do Património, com as seguintes características sendo: -----

i) Referência A: 1 (um) posto de trabalho a afetar à Direção Regional do Património (abreviamente designada por DRPA), destinado a desempenhar funções na Divisão de Expropriações, designadamente as previstas no artigo 5.º do Despacho n.º 827/2025, que aprova a estrutura flexível da DRPA integrada na Direção de Serviços de Expropriações e Regularização Patrimonial;-----

ii) Referência B: 1 (um) posto de trabalho a afetar à DRPA, destinado a desempenhar funções na Divisão de Recursos Humanos, designadamente as previstas no artigo 9.º do Despacho n.º 827/2025, que aprova a estrutura flexível da DRPA, do Mapa de Pessoal da Direção Regional do Património, composto pelo Dr. Rui Nuno de Barros Cortez, Diretor Regional do Património, na qualidade de Presidente, pela Dra. Ana Paula de Sousa Brazão, Diretora de Serviços do Gabinete de Recursos Humanos do Gabinete da Secretaria Regional das Finanças e pela Dra. Isabel Maria Vieira Freitas Gomes, Diretora de Serviços de Expropriações e Regularização Patrimonial, da Direção Regional do Património, na qualidade de vogais efetivos.-----

----- Aberta a reunião, o júri deliberou por unanimidade adotar a seguinte Ordem de Trabalhos:

----- **Ponto Único** – Proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento.-----

----- Iniciada a discussão do Ponto Um da Ordem de Trabalhos, para efeitos de cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do art.º 13.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, o Presidente do júri começou por expor o seguinte: -----

----- Que na sequência dos Despacho de 26 de fevereiro de 2026, do Secretário Regional das Finanças, ao abrigo do n.º 2 do artigo 14.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3

de agosto, na sua atual redação, foi autorizado abertura do procedimento concursal em apreço, com fundamento na carência de recursos humanos na área de técnico superior, licenciados em Direito e Gestão de Recursos Humanos ou Administração Pública face ao volume e natureza das atribuições cometidas ao serviço; O agravamento superveniente das necessidades, designadamente em virtude da transferência de trabalhadores da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas.-----

----- Que, em conformidade com aquele pedido de autorização de abertura do procedimento concursal acima mencionado e com o disposto nos 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, conjugado com o n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, nas redações em vigor e os artigos 4.º e 5.º da Portaria n.º 407/2023 de 16 de junho, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

----- Prova de Conhecimentos (PC);-----

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

----- Após a exposição feita pelo presidente, o júri passou à aprovação dos métodos de seleção e fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

----- **I - Regra geral**: Nos termos dos n.ºs 1 e 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, os artigos 4.º e 5.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----

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

----- A **PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA (PC)**: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, de conteúdo geral e específico, de realização individual, em suporte de papel e em forma escrita, sem consulta da legislação. A Prova terá a duração de 90 minutos, obedecendo ao seguinte programa: -----

i) Referência A e B) -----

- Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, na sua redação atual; -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

- Estatuto político-administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na sua redação atual; -----
 - Orçamento da Região Autónoma da Madeira para o ano de 2026, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 8/2025/M, de 30 de dezembro; -----
 - Organização e Funcionamento do XVI do Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 5 de maio, com a alteração introduzida pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2025/M, de 1 de outubro de 2025;-----
 - Orgânica da Secretaria Regional das Finanças, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2025/M de 1 de setembro, com a alteração introduzida pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 21/2025/M, de 21 de novembro;-----
 - Orgânica da Direção Regional do Património, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 22/2025/M, de 24 de novembro; -----
 - Estrutura Nuclear da Direção Regional do Património, aprovada pela Portaria n.º 788/2025 de 4 de dezembro; -----
 - Estrutura Flexível da Direção Regional do Património, aprovada pelo despacho n.º 827/2025, de 9 de dezembro; -----
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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, e 73/2017, de 16 de agosto; -----
 - Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua atual redação, adapta à administração regional autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
 - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;-----
 - Princípios e normas a que deve Obedecer a Organização da Administração Direta e Indireta da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2007/M, de 12 de novembro, na sua atual redação. -----
- ii) Referência A** -----
- Código das Expropriações, aprovado pela Lei n.º 168/99, de 19 de setembro, na sua redação atual. -----
- iii) Referência B** -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

- Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira, na redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro. -----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- 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 7.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. -----

----- A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**: 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 capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método será 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:-----

----- **a) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**: Avaliará o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida no posto de trabalho a que se candidata. -----

----- **20 Valores** – Nível Elevado, revelando excelente experiência profissional, potencialidades e características acima da média para exercer funções nestas áreas. -----

----- **16 Valores** - Nível Bom, revelando experiência, capacidades e características profissionais bastante favoráveis ao exercício de funções nestas áreas. -----

----- **12 Valores** - Nível Suficiente, revelando experiência, capacidades e características profissionais muito adequadas para o exercício de atividades nestas áreas. -----

----- **8 Valores** - Nível Reduzido, revelando muito pouca experiência, capacidades e característica profissionais para o exercício de atividade nestas áreas. -----

----- **4 Valores** - Nível Insuficiente, revelando não possuir experiência nem capacidade e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas. -----

----- **b) MOTIVAÇÃO (M)**: 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. Avalia também a capacidade para



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

reconhecer os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento agindo no sentido da sua melhoria permanente e atualização profissional.-----

----- **20 Valores** – Nível Elevado, 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** – Nível Bom, 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. -----

----- **8 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. -----

----- **4 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. -----

----- **c) SENTIDO DE RESPONSABILIDADE E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (SR e 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. Avaliará também a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. -----

----- **20 Valores** - Nível Elevado 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** - Nível Bom 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. -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

-----**8 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 desempenha. -----

-----**4 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. -----

-----**d) RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)** – Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude de relacionamento facilitadora e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

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

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

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

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

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

-----**e) TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES (TPC):** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----**20 Valores** – Nível Elevado, revelando capacidades para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----**16 Valores** – Nível Bom, revelando muita capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----**12 Valores** – Nível Suficiente, revelando adequada capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----**8 Valores** – Nível Reduzido, revelando muita dificuldade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----**4 Valores** – Nível Insuficiente, revelando incapacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

-----f) **CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO (CC):** - Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação. -----

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

-----**16 Valores** – Nível Bom, revelando muita capacidade de comunicação, exprimindo-se com muita 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. -----

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

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

-----A Entrevista Profissional de Seleção será classificada com o valor resultante da média aritmética das pontuações obtidas em cada parâmetro. As deliberações do júri são tomadas por maioria e sempre por votação nominal. -----

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

----- **II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP**, ou seja que sejam titulares de carreira e exerçam as funções que constarão na alínea b) do ponto 2. do aviso de abertura e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos referidos no ponto I, são aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

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

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

----- 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, formação profissional e experiência profissional, todas relacionadas com o exercício da função a concurso e avaliação do desempenho para os candidatos que já tenham desempenhado esta função, atribuindo a seguinte classificação: -----

-----**a) Habilitações Académicas (HAB)**-----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

-----Doutoramento em Direito, Gestão de Recursos Humanos ou Administração Pública – 20 valores -----

-----Doutoramento em áreas que não a identificada anteriormente – 18 valores-----

-----Mestrado em áreas Direito, Gestão de Recursos Humanos ou Administração Pública – 16 valores-----

-----Mestrado em áreas que não a identificada anterior – 14 valores-----

-----Licenciatura em Direito, Gestão de Recursos Humanos ou Administração Pública – 12 valores-----

-----**b) Experiência Profissional (EP):** o Júri ponderará o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho, que são na carreira Técnico Superior de grau de complexidade 3. O conteúdo funcional da carreira de Técnico superior é o descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. Será valorada de 0 a 20 valores.-----

-----O posto de trabalho encontra-se definido no mapa de pessoal da Direção Regional do Património e no perfil do posto de trabalho cuja cópia está anexa à presente ata.-----

-----No item experiência profissional o júri deliberou atribuir a seguinte classificação:-----

-----Com experiência profissional numa das áreas acima descritas superior a 12 anos – 20 valores;-----

-----Com experiência profissional de 9 anos e até 12 anos numa das áreas acima descritas – 18 valores;-----

-----Com experiência profissional de 5 anos e até 8 anos numa das áreas acima descritas – 16 valores;-----

-----Com experiência profissional até 4 anos numa das áreas acima descritas – 14 valores -

-----Sem experiência profissional numa das áreas acima descritas – 12 valores-----

-----**c) Formação Profissional (FP):** o júri ponderará os cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho, anteriormente descritos, e os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados também com aquelas áreas, 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-----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

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

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

-----**d) Avaliação de desempenho (AD):** O júri irá ponderar, a avaliação de desempenho relativa ao último período (2023/2024), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes: -----

-----Avaliação do último período (> 4,5 - 5) - 20 valores -----

-----Avaliação do último período (> 4 - 4,5) - 18 valores -----

-----Avaliação do último período (> 3,5 - 4) - 16 valores -----

-----Avaliação do último período (> 3 - 3,5) - 14 valores -----

-----Avaliação do último período (> 2,5 - 3) - 12 valores -----

-----Avaliação do último período (2 - 2,5) - 8 valores -----

-----No caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores -----

-----A classificação final da avaliação curricular será feita através da seguinte fórmula e numa escala de zero a vinte valores: $AC = \underline{HAB+2EP+FP+AD}$ -----

----- 5 -----

-----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 II, da qual faz parte integrante. -----

-----A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** encontra-se definida no ponto I, aplicando-se tudo o previsto naquele ponto. -----

----- A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, para todas as Referências, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

----- $CF = ([PC \times 55\%] + [EPS \times 45\%])$ -----

ou

----- $CF = ([AC \times 55\%] + [EPS \times 45\%])$ -----

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



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

-----CF = Classificação final -----

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

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

-----AC = Avaliação Curricular -----

----- 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 art.º 8.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. É excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,50 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 caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos artigo 23.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho. -----

----- Serão excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham num dos métodos de seleção uma valoração inferior a 9,50 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, conforme determinado no n.º 11 do art.º 8.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho.

----- Finalmente, em conformidade com o deliberado na presente ata, o júri elaborou e aprovou a versão final do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, diligenciado a sua remessa ao Gabinete para efeitos de assinatura: -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. ----

O PRESIDENTE

OS VOGAIS

ANEXOS:

- Perfil de posto de trabalho
- I - Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção
- II - Ficha de avaliação curricular



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

B1
[Signature]

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do Candidato: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Quantitativa			Valoração (Média aritmética simples)	Nível
	Presidente	Vogal	Vogal		
Conhecimentos e Experiência (CE)					
Motivação (M)					
Orientação para os resultados (OR)					
Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)					
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)					
Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)					

Resumo dos temas abordados: _____

Fundamentação relativa à EPS: _____



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

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

$$EPS = \frac{EP + M + OR + TEC + TPC}{5}$$

na qual:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

EP = Experiência Profissional

M = Motivação

OR = Orientação para Resultados

TEC = Trabalho de Equipa e Cooperação

TPC = Tolerância à Pressão e Contrariedades

O PRESIDENTE

OS VOGAIS



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do Candidato:

Parâmetro: Habilitação Académica (HAB)

Grau	Área	Valoração da habilitação

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



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

[Handwritten signature]

Valoração da Avaliação de Desempenho

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

$$AC = \frac{HAB + 2EP + FP + AD}{5}$$

na qual:

AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitações Académicas

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

O PRESIDENTE

OS VOGAIS