



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

-----Ata n.º 1-----

----- Aos 8 dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas quinze horas, na sala de reuniões da Secretaria Regional das Finanças, 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 ocupação de 1(um) posto de trabalho, previsto no Mapa de Pessoal da Direção Regional do Património, abrangido pelo sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional das Finanças, composto pelo Dr. Rui Nuno de Barros Cortez, Diretor Regional do Património, na qualidade de Presidente, pela Dra. Ana Paula Sousa Brazão, Diretora do Gabinete de Recursos Humanos do Gabinete da Secretaria Regional das Finanças, na qualidade de primeira vogal efetiva, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Dr.ª Susana Marcia Gonçalves Lucas Correia, Diretora de Serviços de Aprovisionamento e Contratação Pública da Direção Regional do Património, na qualidade de segunda vogal suplente.-----

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

----- **Ponto Um** – 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.

----- **Ponto Dois: Aprovar o aviso de abertura do procedimento concursal.**-----

----- 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 artigo 13.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, o Presidente do júri começou por expor o seguinte: -----

----- Que através do Despacho de 26 de junho de 2026, do Secretário Regional das Finanças, exarado sobre o pedido de abertura do procedimento concursal da Direção Regional do Património e nos termos constantes do respetivo mapa, foi autorizado a abertura do presente procedimento concursal de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto no mapa de pessoal da Direção Regional do Património, abrangido pelo sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional das Finanças, previsto no artigo 22.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2025/M, de 1 de setembro. -----

----- Que cumpre agora ao júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento concursal, bem como finalizar a proposta de abertura, e aprovar a sua versão final. -----

----- Referiu ainda o Presidente do Júri, que o perfil dos assistentes operacionais integrado no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da SRF, é o que consta em anexo ao presente procedimento

concural, pelo que a prova de conhecimentos e os parâmetros dos métodos de seleção a fixar devem ser adequados à avaliação daquele perfil. -----

----- Em conformidade 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, na sua atual redação, 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 prática (PC);-----

----- Entrevista profissional de seleção (EPS). -----

----- Após a exposição feita pelo Presidente, o júri passou à aprovação dos métodos de seleção e à 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 Prática; -----

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

----- A **PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**: Visa avaliar os conhecimentos e/ou profissionais e as capacidades dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

----- A Prova de Conhecimentos será de natureza prática, de realização individual. A Prova de Conhecimentos, avaliada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a duração de 20 minutos e incidirá sobre conhecimentos relacionados com as tarefas a desempenhar, nomeadamente o manuseamento de porta-paletes manual, organização de bens em armazém, capacidade de execução, destreza, e funcionamento das instalações públicas, manuseamento dos produtos de limpeza, composição do Governo Regional, Presidência do Governo Regional e Secretarias Regionais, devendo para o efeito ser consultada a seguinte legislação: -----

----- - 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;-----

----- - 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;-----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

----- - 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;-----

----- A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:** - 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, **considerando-se para tanto, e para todas as referências, as seguintes variantes:**-----

----- **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 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. ----

B  
h

----- **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, Orientação para os Resultados e Compromisso com o Serviço (SROC):** 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 eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe estão atribuídas. -----

----- **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, e extrema atenção às 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. -----

----- **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 desempenhar. -----

----- **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) TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)** – capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, e cooperar com os outros de forma ativa; -----

----- **20 Valores** – Nível elevado, revelando muito boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, e cooperar com os outros de forma ativa. -----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

*[Handwritten signatures and initials]*

-----**16 Valores** – Nível bom, revelando boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----

-----**12 Valores** – Nível suficiente, revelando adequada capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----

-----**8 Valores** – Nível reduzido, revelando baixa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----

-----**4 Valores** – Nível insuficiente, revelando muito baixa capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----

-----**e) ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA (OS):** capacidade para compreender, integrar e priorizar, na sua atividade profissional e decisões, as regras e procedimentos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**20 Valores** – Nível elevado, revelando muito boa capacidade para compreender, integrar e priorizar na sua atividade profissional e decisões, as regras e procedimentos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**16 Valores** – Nível bom, revelando boa capacidade para compreender, integrar e priorizar na sua atividade profissional e decisões, as regras e procedimentos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**12 Valores** – Nível suficiente, revelando alguma capacidade para compreender, integrar e priorizar na sua atividade profissional e decisões, as regras e procedimentos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**8 Valores** – Nível reduzido, revelando capacidade reduzida para compreender, integrar e priorizar na sua atividade profissional e decisões, as regras e procedimentos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**4 Valores** – Nível insuficiente, revelando capacidade insuficiente para compreender, integrar e priorizar na sua atividade profissional e decisões, as regras e procedimentos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----A Entrevista Profissional de Seleção será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada parâmetro. -----

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

----- **II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP**, ou seja, que estejam a exercer as funções do posto de trabalho a ocupar, que constarão na alínea b) do ponto 2 do aviso de abertura e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos de seleção referidos no ponto I. A estes candidatos 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, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, para todas as Referências, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, todas relacionadas com o exercício da função a concurso e avaliação do desempenho atribuindo a seguinte classificação:-----

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

Licenciatura – 20 valores. -----

Escolaridade Obrigatória: 18 valores -----

-----**b) Experiência Profissional (EP):** o Júri ponderará o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (manuseamento de porta-paletes manual, organização de bens em armazém, capacidade de execução, destreza, noções gerais, manuseamento dos produtos de limpeza), atribuindo a seguinte classificação: -----

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

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

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

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

-----Sem experiência profissional numa das áreas acima descrita – 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 a 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, conferencia, congressos e estágio específico – 0,2 valores. -----

-----O júri deliberou contabilizar apenas os certificados de ações de formação devidamente comprovados, dos quais conste expressamente a indicação do respetivo número de horas.-----

-----**d) Avaliação de desempenho (AD):** O júri irá ponderar, a avaliação de desempenho relativa ao ano de 2025 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 III à presente ata, 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 referido, para todas as referências, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método de seleção e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

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

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

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

-----CF = Classificação final -----

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

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

-----AC = Avaliação Curricular -----

Nos termos do artigo 6.º da Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, e por Despacho de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças, de 26 de junho de 2026, foi autorizada a aplicação faseada dos métodos de seleção, se o número de candidatos for superior a 100, de forma a garantir a celeridade do processo.

Considerando que se trata de um procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, sendo expetável, como tal, que o número de candidatos seja elevado, por forma a assegurar uma maior eficiência, eficácia e economicidade de meios no presente procedimento, ao abrigo do artigo 6.º da Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, caso o número de candidatos admitidos ao presente procedimento concursal seja superior a 100, será aplicada a utilização faseada dos métodos de seleção, da seguinte forma:-----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório – prova de conhecimentos prática ou avaliação curricular; -----
- b) Aplicação dos métodos seguintes apenas aos primeiros 20 candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal que haja lugar, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal; -----
- d) A notificação dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção para a realização do segundo método de seleção, é feita por uma das formas previstas no artigo 9.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho;-----

----- 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 11 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.-----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

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

----- Para efeitos de igualdade de valoração, o júri irá aplicar as regras definidas no artigo 23.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho.-----

-----Passando ao ponto dois da Ordem de Trabalhos o júri, em conformidade com os critérios aprovados no ponto um, elaborou e aprovou a versão final do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, diligenciando a remessa ao Gabinete do Secretário Regional 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,

*Ave Paula de Sousa Brata*  
*Susana Lúcia Gonçalves dos Anjos*

**ANEXOS:**

- I - Perfil do posto de trabalho;
- II - Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção;
- III - Ficha de avaliação curricular.

## ANEXO I

### PERFIL DO POSTO DE TRABALHO

**Serviços:** Direção Regional do Património

**Carreira/categoria:** Assistente Operacional

**Nível habilitacional exigido:** O referido na alínea c) do ponto 2. do presente aviso, ou seja, possuir escolaridade obrigatória, em função da data de nascimento do candidato, por tratar-se do exercício de funções com grau de complexidade I, nos termos do artigo 86.º da LTFP.

**Atribuição, competência ou atividade:** As funções a desempenhar correspondem às inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, conforme previsto no anexo à LTFP, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, nomeadamente o manuseamento de porta-paletes manual, organização de bens em armazém, capacidade de execução, destreza, noções gerais sobre funcionamento das instalações públicas, manuseamento dos produtos de limpeza, composição do Governo Regional, Presidência do Governo Regional e Secretarias Regionais.

**Perfil:** Em virtude da área de atividade deste posto de trabalho, considera-se essencial ao preenchimento do mesmo, os seguintes conhecimentos e capacidades:

- a) Experiência Profissional
- b) Motivação
- c) Sentido de Responsabilidade, Orientação para os Resultados e Compromisso com o Serviço
- d) Trabalho de equipa e Cooperação
- e) Orientação para a Segurança



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

*[Handwritten signatures and initials]*

ANEXO II

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<br>(Média aritmética simples) | Nível |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|-------|-----------------------------------------|-------|
|                                                                                               | Presidente                 | Vogal | Vogal |                                         |       |
| Experiência Profissional (EP)                                                                 |                            |       |       |                                         |       |
| Motivação (M)                                                                                 |                            |       |       |                                         |       |
| Sentido de Responsabilidade, Orientação para os Resultados e Compromisso com o Serviço (SROC) |                            |       |       |                                         |       |
| Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)                                                         |                            |       |       |                                         |       |
| Orientação para a Segurança (OS)                                                              |                            |       |       |                                         |       |
| Valoração Final da Entrevista<br>(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 cinco fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP + M + SROC + TEC + OS}{5}$$

na qual:

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

**EP** = Experiência Profissional

**M** = Motivação

**SROC** = Sentido de Responsabilidade, Orientação para os Resultados e Compromisso com o Serviço

**TEC** = Trabalho de Equipa e Cooperação

**OS** = Orientação para a Segurança

O PRESIDENTE

OS VOGAIS



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

**ANEXO III**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

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 |           |

Bx  
sh

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:

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

5

na qual:

**AC**= Avaliação Curricular

**HAB**= Habilitações Académicas

**EP**= Experiência Profissional

**FP**= Formação Profissional

**AD**= Avaliação de Desempenho

O PRESIDENTE

OS VOGAIS