



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

PL
PL
S.

-----Ata n.º 1-----

----Aos dois dias do mês de dezembro de 2024 pelas 10:00 horas, na sala de reuniões da Direção Regional de Estatística da Madeira, reuniu o júri do *procedimento concursal comum restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação* de 1 posto de trabalho de Técnico Superior em Estatística, licenciado em Turismo ou em Gestão Hoteleira, previsto no Mapa de Pessoal da Direção Regional de Estatística da Madeira, composto pelo Dr. Paulo Jorge Baptista Vieira, Diretor Regional da Direção Regional de Estatística da Madeira, na qualidade de Presidente, pela Dra. Ana Isabel Luís Jardim, Adjunta do Gabinete do Secretário Regional das Finanças e pela Dra. Ângela Maria Mendes de Gouveia, Diretora de Serviços de Contas e Estatísticas Económicas Sectoriais da Direção Regional de Estatística da Madeira, 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 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 6 de abril, o Presidente do júri começou por expor o seguinte:-----

-----Que na sequência do Despacho de 2 de dezembro de 2024, 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, foi autorizada abertura do procedimento concursal em apreço, com fundamento na Inecessidade da DREM reforçar os recursos humanos na área das Estatísticas do Turismo, particularmente no acompanhamento do Alojamento Local.-----

-----Referiu ainda o presidente que o presente procedimento concursal tem em vista o provimento de um lugar vago de uma carreira especial de técnico superior em estatística que se encontra regulada no artigo 53.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2018/M, de 9 de janeiro, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2018/M, de 6 de agosto, Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro, e Portaria n.º 332/2019, de 24 de maio, bem como no Plano de Curso de Formação Específico para Integração de Trabalhadores na Carreira Especial de

Handwritten signatures and initials in the top left corner.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

Técnico Superior em Estatística da DREM, aprovado por seu despacho de 27 de maio de 2019, emitido na qualidade de Diretor Regional de Estatística da Madeira. Que, nos termos do supracitado plano de curso, o perfil do técnico superior em estatística é o que consta no anexo I daquele plano, pelo que os parâmetros a fixar devem ser adequados à avaliação daquele perfil.-----

----- 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:-----

-----1. O perfil do posto de trabalho a ocupar através do presente procedimento concursal é o que consta do anexo I ao plano de curso, aprovado por Diretor Regional de Estatística da Madeira de 27 de maio de 2019, cuja cópia se anexa à presente ata e dela faz parte integrante para todos os efeitos.-----

-----2. 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 atual redação, conjugado o com o nº 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto, os artigos 4º e 5º da Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, 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 os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

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

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

----- A **PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA**: 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:

- Orgânica e organização interna da Direção Regional de Estatística da Madeira
- Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2015/M, de 17 de agosto alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2021/M; Portaria n.º 718/2021 de 15 de novembro; Despacho n.º 499/2021, de 6 de dezembro;



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

[Handwritten signature and initials]

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - 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, e 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro;
- Lei Orgânica do Instituto Nacional de Estatística - Decreto-Lei n.º 136/2012, de 02 de julho;
- Lei do Sistema Estatístico Nacional - Lei n.º 22/2008, de 13 de maio;
- Publicação das Estatísticas do Turismo da RAM – 2023;
- Publicação das Estatísticas do Turismo do INE – 2023;

-----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**: visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional a aquisição de conhecimentos 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. -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

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

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



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

[Handwritten signatures and initials]

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

-----**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) ANÁLISE DE INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Avaliará a capacidade para identificar, interpretar, avaliar e argumentar, perante cenários hipotéticos ou reais no âmbito profissional, diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

----**20 Valores** - Excelente capacidade de análise de informação e sentido crítico, revelando excelente nível de interpretação, avaliação e de argumentação perante cenários hipotéticos, evidenciando ainda uma excelente capacidade de olhar para a informação com sentido crítico.-----

----**16 Valores** - Boa capacidade de análise de informação e sentido crítico, revelando bom nível de interpretação, avaliação e de argumentação perante cenários hipotéticos, evidenciando ainda uma boa capacidade de olhar para a informação com sentido crítico. -----

----**12 Valores** - Razoável capacidade de análise de informação e sentido crítico, revelando razoável nível de interpretação, avaliação e de argumentação perante cenários hipotéticos, evidenciando ainda uma razoável capacidade de olhar para a informação com sentido crítico.-----

----**8 Valores** - Reduzida capacidade de análise de informação e sentido crítico, revelando reduzido nível de interpretação, avaliação e de argumentação perante cenários hipotéticos, evidenciando ainda uma reduzida capacidade de olhar para a informação com sentido crítico.-----

----**4 Valores** - Insuficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico, revelando insuficiente nível de interpretação, avaliação e de argumentação perante cenários hipotéticos, evidenciando ainda uma insuficiente capacidade de olhar para a informação com sentido crítico.-----

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

-----**f) 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. -----

-----**g) 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. -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

FL
AL
h

-----**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, 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)** -----

-----Doutoramento em áreas de Turismo/Gestão Hoteleira – 20 valores -----

-----Doutoramento em áreas que não Turismo/Gestão Hoteleira – 18 valores-----

-----Mestrado em áreas de Turismo/Gestão Hoteleira – 16 valores-----

-----Mestrado em áreas que não Turismo/Gestão Hoteleira – 14 valores -----

-----Licenciatura em Turismo/Gestão Hoteleira – 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 em

Handwritten initials and marks at the top left of the page.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

Estatística de grau de complexidade 3. O conteúdo funcional da carreira de Técnico Superior em Estatística é o descrito no anexo I da Portaria n.º 332/2019, de 24 de maio.-----

-----O posto de trabalho encontra-se definido na mapa de pessoal da DREM 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 -----

----- 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 (2021/2022), 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 – 5) – 16 valores -----

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



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

[Handwritten signatures]

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

-----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 à, 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: -----

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

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

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

-----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 do n.º 11.º 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. -----

----- 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. -----



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

----- 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 lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O PRESIDENTE Paulo Jorge Baptista Silva

OS VOGAIS António Luís Pereira

António

ANEXOS:

- Cópia do anexo I do Plano de curso (Perfil de posto de trabalho)
- I - Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção
- II - Ficha de avaliação curricular

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal: Aviso n.º ____/2024 - 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira especial e categoria de Técnico Superior em Estatística, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da DREM

Nome do Candidato: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

[Handwritten signatures]

ANEXOS

Anexo I - Perfil de competências do técnico superior em estatística

A. Enquadramento do posto de trabalho

Entidade: Direção Regional de Estatística da Madeira

Carreira: Carreira Especial de Técnico Superior em Estatística

Categoria: Técnico Superior em Estatística

B. Requisitos de Formação

Habilitações académicas:

Licenciatura

Área:	Economia, Gestão, Finanças, Matemática, Sociologia, Engenharia Estatística, Geografia, Design, Línguas e Literaturas Modernas, Psicologia, Turismo
-------	---

C. Exigências psicológicas e competências comportamentais e técnicas

C.1 Exigências Psicológicas

D 1. 1. Aptidões Cognitivas

Aptidão verbal

Aptidão diagramática/raciocínio indutivo

Aptidão numérica

Sh
Ar



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

D 1.2. Caraterísticas de personalidade

Planificador

Analítico

Cumpridor

Emocionalmente controlado

Realizador

Adaptável

Metódico

Seguro

C 2. Competências

O presente perfil contém competências comportamentais e técnicas consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função e a competência de gestão das emoções.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhes estão associados e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas.

Abaixo apresenta-se uma descrição das que foram identificadas, assim como os comportamentos a elas associado.

C.2.1. Competências comportamentais

1. Integração na equipa

Avalia a capacidade para se integrar na equipa de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

[Handwritten signatures]

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se na equipa de forma natural e espontânea contribuindo para um bom ambiente de trabalho.
- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Solicita apoio dos colegas quando necessário, sabendo respeitar as áreas de intervenção de cada um.

2. Relacionamento interpessoal

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com os colegas, os superiores e com os diversos interlocutores com quem interage.
- Trabalha facilmente com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

3. Autonomia e iniciativa

Avalia a capacidade de atuar de modo independente no seu dia-a-dia profissional e de tomar iniciativas na procura de soluções para os problemas identificados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas encontrados.

Handwritten signatures and initials: "AB", "AN", and "Ar".



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

4. Capacidade de inovação e proatividade

Avalia a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas, métodos e processos de trabalho, propondo novas abordagens.
- Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de novos projetos.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o desempenho individual.

5. Orientação para os Resultados

Avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe estão atribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chaves).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

6. Motivação para a função

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

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

[Handwritten signatures and initials]

- Identifica as suas necessidades de desenvolvimento e de formação e procura oportunidades de aperfeiçoamento.
- Reconhece a importância do seu trabalho e procura estar à altura do mesmo.
- Preocupa-se com o seu nível de desempenho, com vista à melhoria contínua dos resultados a alcançar.
- Foca-se na concretização dos objetivos de forma empenhada, sentindo satisfação pelo trabalho realizado.

C 2.2. Competências técnicas

1. Conhecimentos técnicos

Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao exercício adequado da função.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

2. Capacidade de Utilização de Sistemas Informáticos e de Sistemas de Informação:

Avalia o conhecimento sobre o nível de competências que possui para garantir a utilização dos Sistemas Informáticos de suporte aos Sistemas de Informação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Conhece os conceitos básicos associados aos sistemas de informação.
- Reconhece e orienta o desenvolvimento da sua atividade, para a importância da integração de sistemas de informação.

Handwritten signatures and initials: a large signature at the top left, 'PL' below it, and 'Ar' further down.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

- Trabalha de forma autónoma com os sistemas informáticos que necessita para o desenvolvimento da sua atividade.

3. Qualidade do desempenho nas Tarefas Realizadas

Avalia a capacidade de realizar as tarefas de forma rigorosa e dentro dos prazos estabelecidos.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Apresenta baixas margens de erro, tendencialmente para zero, no trabalho produzido.
- É capaz de fundamentar as opções tomadas na execução das tarefas.
- Possui capacidades (ou potencial), para analisar os dados e identificar as técnicas a aplicar na sua área de trabalho.
- Trabalha de acordo com os requisitos exigidos e o plano estabelecido.
- Apresenta o trabalho de forma concisa, consistente e objetiva.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

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

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Presidente	Vogal	Vogal	Nota final	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16 e 20)
Experiência Profissional (EP)					
Motivação (M)					
Sentido de Responsabilidade e Orientação para os Resultados (SR e OR)					
Análise de informação e sentido crítico (AISC)					
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Capacidade de Comunicação (CC)					
Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)					

Resumo dos temas abordados: _____



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

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:

$$EPS = \frac{EP + M + SR + AISC + TPC + RI + CC}{7}$$

7

na qual:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

EP = Experiência Profissional

M = Motivação

SR = Sentido de Responsabilidade e Orientação para os Resultados

AISC = Análise de Informação e Sentido Crítico

TPC = Tolerância à Pressão e Contrariedades

RI = Relacionamento Interpessoal

CC = Capacidade de Comunicação

O PRESIDENTE

OS VOGAIS

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal: Aviso n.º ____/2024 – 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, da carreira especial e



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[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	

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:



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

AC= 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



