PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE DIREITO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DE PLANEAMENTO, RECURSOS E GESTÃO DE OBRAS PÚBLICAS, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA NÚMERO 1

-------Aos 23 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de doze de outubro de dois mil e vinte e seis, constituído pelos licenciados, Natércia Cristina Serrão Freitas, Diretora de Serviços Jurídicos, como Presidente, Rafael Gouveia Teixeira Veloza, Subdiretor Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, como 1º vogal e Flávio Fernandes Ferreira Azevedo, Diretor do Gabinete de Gestão e Controlo Orçamental, equiparado a Diretor de Serviços, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 13.º e artigo 14.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho.----------

---------Iniciados os trabalhos, o Júri deliberou fixar os parâmetros e os demais elementos acima indicados para os métodos de seleção que, consoante a situação dos candidatos, serão utilizados no presente procedimento concursal.----------

---------A utilização dos métodos de seleção obrigatórios dependerá da situação dos candidatos. Assim, atento ao disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 36.º da 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, para os candidatos sem relação jurídica de emprego constituída, será utilizada a prova de conhecimentos, e para os candidatos com relação de emprego constituída e que não optem, por escrito, pelo método anterior, será utilizada a avaliação curricular.-

---------Como método de seleção complementar ao método de seleção obrigatório, será utilizada, em ambos os casos a entrevista profissional de seleção, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho.----------

---------Ao abrigo do n.º 9 do artigo 8.º da mencionada Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, relativamente aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto ao método complementar, sendo que, de acordo o mesmo artigo, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. ----------

---------Nos termos conjugados das alíneas a) a c) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 13.º da Portaria supra referida, o Júri deliberou, assim, por unanimidade, fixar para cada método de seleção acima mencionado, o seguinte: ----------

---------**I.** MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS ----------

---------A) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)----------

---------Conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria supra indicada e na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, com este método, a realizar-se numa só fase, é pretendido avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. ----------

---------O Júri decidiu, assim, que a referida prova, é uma prova escrita de realização individual, terá a duração de 2 horas, com tolerância de 15 minutos, e será constituída por questões práticas, de desenvolvimento e por perguntas diretas relacionados com as exigências da função, constantes da legislação mencionada no Anexo à presente Ata, que da mesma faz parte integrante, a qual poderá ser consultada, desde que não anotada, não sendo permitido a utilização de qualquer equipamento eletrónico. ----------

---------Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 8.º da já citada Portaria, a valoração final deste método irá expressar-se de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e a respetiva grelha de avaliação traduzirá a pontuação a atribuir a cada questão consoante a resposta dada seja: ----------

---------a) Totalmente certa;----------

---------b) Quase certa;----------

---------c) De forma incompleta;----------

---------d) De forma muito incompleta;----------

---------e) Totalmente errada ou não respondida. ----------

---------Mais deliberou o Júri que, quer a prova de conhecimentos, quer a pontuação de cada uma das questões, serão definidas em ata posterior. ----------

---------B) - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)----------

---------A avaliação curricular será o método de seleção obrigatório a aplicar aos eventuais candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a sua aplicação.----------

---------Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de abril, e alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.-

---------A avaliação curricular será valorada segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada fator, mediante a aplicação da fórmula seguinte: ----------

---------AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4 ----------

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

---------AC = Avaliação curricular;----------

---------**HAB** = Habilitação académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:----------
---------a) Habilitação académica igual à licenciatura ou mestrado - 16 valores;----------
---------b) Habilitação académica igual ao doutoramento - 20 valores. ----------
---------**FP** = Formação profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: ----
---------a) Ausência de formação profissional – 0 valores;----------
---------b) Formação profissional relacionada com a área do lugar a prover (formação específica), conferem 1 valor a mais por cada curso;----------
---------Em caso algum a pontuação deste elemento pode exceder os 20 valores. ----------
---------**EP** = Experiência profissional - será atendida e ponderada com incidência sobre a execução de atividades equivalentes ao posto de trabalho ou outras com o mesmo grau de complexidade das mesmas:----------
---------a) Até um ano – 4 valores; ----------
---------b) Superior a um ano e até seis anos – 8 valores; ----------
---------c) Superior a seis e até doze anos – 12 valores;----------
---------d) Superior a doze e até dezoito anos – 16 valores; ----------
---------e) Superior a dezoito anos – 20 valores.----------
---------Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções equivalentes ao posto de trabalho a ocupar que se encontre devidamente comprovado.----------
---------**AD** = Avaliação do desempenho - em que se considera a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar, convertida na escala de 0 a 20 valores.----------
---------Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deliberou que será atribuída a avaliação de 12,00 valores. ----------
---------**II.** MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) ----------
---------A entrevista profissional de seleção, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e n.º 6 do artigo 8.º da Portaria n.º 407/2023, de 30 de abril, visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.----------
---------Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função inerente ao posto de trabalho em causa, e em conformidade com a informação de autorização da abertura deste procedimento, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem avaliados na aplicação deste método: Capacidade de relação interpessoal e comunicação, motivação, sentido de responsabilidade e sentido crítico.----------
---------A classificação de cada fator resulta da votação nominal e por maioria, sendo cada um deles avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente,

convertidos, respetivamente, nas classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e atribuídos da seguinte forma:----------

-------**a) Capacidade de relação interpessoal e comunicação:**----------

-------Elevado - aos candidatos que revelem elevada capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do elevado sentido de colaboração e espírito de equipa e da elevada capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;----------

-------Bom - aos candidatos que revelem boa capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito sentido de colaboração e espírito de equipa e da muita capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;----------

-------Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do satisfatório sentido de colaboração e espírito de equipa e da satisfatória capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;----------

-------Reduzido - aos candidatos que revelem uma reduzida capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação; ----------

-------Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da muito fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação.----------

-------**b) Motivação:**----------

-------Elevado - aos candidatos que revelem elevada motivação, através do elevado interesse demonstrado na abordagem da questão; ----------

-------Bom - aos candidatos que revelem muita motivação, através do muito interesse demonstrado na abordagem da questão; ----------

-------Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente motivação, através do satisfatório interesse demonstrado na abordagem da questão; ----------

-------Reduzido - aos candidatos que revelem reduzida motivação, através do pouco interesse demonstrado na abordagem da questão; ----------

-------Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente motivação, através do muito pouco interesse demonstrado na abordagem da questão. ----------

-------**c) Sentido de responsabilidade:**----------

-------Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido de responsabilidade, através da elevada ponderação utilizada na resolução da questão colocada; ----------

-------Bom - aos candidatos que revelem muito sentido de responsabilidade, através da muita ponderação utilizada na resolução da questão colocada; ----------

-------Suficiente - aos candidatos que revelem razoável sentido de responsabilidade, através da razoável ponderação utilizada na resolução da questão colocada; ----------

-------Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido de responsabilidade, através da pouca ponderação utilizada na resolução da questão colocada; ----------

-------Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido de responsabilidade, através da muito pouca ponderação na resolução da questão colocada. ----------

-------**d) Sentido crítico:** ----------

-------Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido crítico, demonstrado através da elevada argumentação na forma como opinam sobre as questões;----------

-------Bom - aos candidatos que revelem muito sentido crítico, demonstrado através da muita argumentação na forma como opinam sobre as questões;----------

-------Suficiente - aos candidatos que revelem um razoável sentido crítico, através da razoável argumentação na forma como opinam sobre as questões;----------

-------Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido crítico, através da pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;----------

-------Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido crítico, através da muito pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões.----------

-------A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção, será obtida através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada fator, mediante a aplicação da fórmula seguinte: ----------

-------EPS: (CRIC + MOT + SR + SC) /4 ----------

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

-------EPS = Entrevista profissional de seleção----------

-------CRIC = Capacidade de relação interpessoal e comunicação ----------

-------MOT = Motivação----------

-------SR = Sentido de responsabilidade----------

-------SC = Sentido crítico----------

-------**III.** ORDENAÇÃO FINAL----------

---------O Júri, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 4.º e no n.º 2 do artigo 5.º da já mencionada Portaria, deliberou, por unanimidade, que as ponderações a utilizar relativamente a cada método de seleção atrás referido, para efeitos de valoração final serão as seguintes: ----------

---------Prova de conhecimentos - 60%;----------

---------Entrevista profissional de seleção - 40%. ----------

---------Para os eventuais candidatos que preencham os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a aplicação do método obrigatório contemplado na alínea a) dessa mesma norma, serão utilizadas as ponderações inframencionadas, para efeitos de valoração final: ----------

---------Avaliação curricular - 60%; ----------

---------Entrevista profissional de seleção - 40%. ----------

---------Seguidamente foi decidido que a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ou seja, através das seguintes fórmulas, consoante os casos:----------

---------a) OF = PC x 60% + EPS x 40% ----------

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

---------OF = Ordenação final----------

---------PC = Prova de conhecimentos----------

---------EPS = Entrevista profissional de seleção----------

---------b) OF = AC x 60% + EPS x 40%----------

---------Em que:----------
---------OF - Ordenação final----------
---------AC - Avaliação curricular----------
---------EPS - Entrevista profissional de seleção ----------
---------Mais deliberou o Júri que, em situações de igualdade de valoração entre candidatos, aplicar-se-á o disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 407/2023, de 30 de abril, sendo que, na eventualidade de uma vez esgotados os critérios legalmente fixados, subsistir a situação de empate, recorrer-se-á ao critério da ordem crescente da idade dos candidatos. ----------
---------Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou esta ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os seus membros. ----------

A Presidente

Natércia Cristina Serrão Freitas

Os Vogais,

Rafael Gouveia Teixeira Veloza

Flávio Fernandes Ferreira Azevedo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE DIREITO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETO AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DE PLANEAMENTO, RECURSOS E GESTÃO DE OBRAS PÚBLICAS, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ANEXO

Legislação necessária à realização da prova de conhecimentos

- Constituição da República Portuguesa, na redação conferida pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- Estatuto Político Administrativo da Região Autónoma da Madeira, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na redação atual;
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 05 de maio;
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2025/M, de 10 de outubro;
- Orgânica da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2026/M de 28 de abril de 2026;
- Diretiva n.º 2014/24/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro, relativa aos contratos públicos, alterada pelos Regulamentos Delegados UE n.ºs 2015/2170, de 25 de novembro, 2017/2365, de 19 de dezembro, 2019/1828, de 31 de outubro, 2021/1952, de 11 de novembro, 2023/2495, de 16 de novembro, e 2025/2152 de 23 de outubro;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira do Código dos Contratos Públicos, através do Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 12/2021 de 9 de fevereiro de 2021, na sua redação atual, que assegura a execução na ordem jurídica interna do Regulamento (UE) 910/2014, relativo à identificação eletrónica e aos serviços de confiança para as transações eletrónicas no mercado interno;

- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;
- Portaria n.º 318-B/2023 de 25 de outubro, na sua redação atual - regula o funcionamento e gestão do portal dos contratos públicos, denominado «Portal BASE»;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, na sua redação atual;
- Lei dos Compromissos e Pagamentos em atraso das entidades públicas - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual;
- Regime jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção - Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, na sua redação atual;
- Código de Processo nos Tribunais Administrativos, na sua redação atual;

Nota: Toda a legislação elencada deve ser considerada na sua redação vigente à data da realização da referida prova de conhecimentos.