SFM
M. C.
RR

ATA NÚMERO UM

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico, a Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho

Aos treze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho (ARCT), sita à Rua da Boa Viagem n.º 36, 3.º andar, pelas 16h00, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Técnico, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT, em conformidade com a vaga atribuída por despacho de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, de 28 de maio de 2026, decorrente do Despacho de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças, de 15 de abril de 2026, que aprovou o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para ano de 2026 e da autorização de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, de 9 de novembro de 2026.----------

Estiveram presentes os seguintes membros do Júri, designados por despacho de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, de 9 de novembro de 2026, Sara Patrícia Rodrigues Santos, Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT, na qualidade de Presidente; Maria Luísa Nunes Branco Afonso - Coordenadora Técnica da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT, na qualidade de 1.º Vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Rubina Natália Ferreira dos Reis - Assistente Técnica da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT, na qualidade de 2.ª vogal efetivo.----------

Aberta a reunião, o júri deliberou, por unanimidade, adotar a seguinte ordem de trabalhos:----------

I- Proceder à definição do perfil do posto de trabalho a preencher.----------

II- Proceder à fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula final de classificação.----------

III- Proceder à elaboração de proposta de aviso de abertura.----------

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada o júri deliberou o seguinte:----------

I

Relativamente ao **ponto I** da ordem de trabalhos, e conforme o disposto nas alíneas c) e d) do artigo 2.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho (doravante designada por Portaria), o júri definiu o perfil do posto de trabalho a preencher, constante do **Anexo I** à presente ata, da qual faz parte integrante.----------

II

1- Métodos de seleção a aplicar:----------

Relativamente ao **ponto II**, o júri, em conformidade com o disposto na alínea a) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º da LTFP-RAM, da alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, deliberou o seguinte:----------

1.1. Em regra, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:----------

a) Prova de Conhecimentos (PC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.2. Nos termos da alínea a) do n.º 2 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º da LTFP-RAM, da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, aos candidatos que reúnam as condições previstas na alínea a) do n.º 2 do referido artigo 36.º da LTFP (ou seja, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) e que não exerçam a faculdade de opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto 1.1. supra, prevista no n.º 3 do mesmo artigo, serão aplicados como métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2. Descrição dos métodos de seleção a aplicar----------

2.1. Prova de Conhecimentos (PC)----------

A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caraterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.----------

A PC será de natureza teórica, composta por vinte questões de Verdadeiro e Falso valoradas por um ponto cada uma, na condição de acertarem em todas as opções apresentadas. Cada questão apresenta três opções que podem ser: todas verdadeiras, todas falsas ou mistas, isto é, verdadeiras e falsas e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme disposto no n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.----------

A PC é de realização individual, em suporte papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação, desde que não seja anotada, não sendo autorizada a de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado. Tem a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada até 120 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização, e incide sobre as seguintes temáticas (vigentes à data da publicação do presente Aviso):----------

• Constituição da República Portuguesa;----------

• Estatuto Político Administrativo da RAM, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, republicada na Lei n.º 130/99, de 21 de agosto;----------

• Organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira – Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 5 de maio, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2025/M, de 1 de outubro;----------

• Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude – aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2024/M, de 21 de outubro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2024/M/1, de 29 de outubro;----------

• Orgânica da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 36/2024/M, de 27 de novembro;----------

• Portaria n.º 364/2025, de 7 de julho, que aprova a estrutura nuclear da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho;----------

• Despacho n.º 565/2025, de 18 julho, que aprova a estrutura flexível da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho;----------

• Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;

• Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na redação atual;

• Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;----------

• Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;----------

• Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM) - Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro;----------

• Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016, alterado pelas Retificações de 23 de maio de 2018 e 4 de março de 2021 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE;------

As provas não poderão ser assinadas por forma a se garantir o anonimato na sua correção.----------

A valoração final da PC terá uma ponderação de 55% e resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das questões.----------

2.2. Avaliação Curricular (AC)----------

Avaliação Curricular (AC): 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 do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, a formação profissional, experiência profissional geral e experiência profissional específica, todas relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho.----------

Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas e com uma ponderação final de 55%, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples, nos termos do n.º 4 do artigo 8.º da Portaria.--------

O Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula na Avaliação Curricular: ----------

- $AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$----------

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

- AC = Avaliação Curricular; ----------
- HA = Habilitação Académica; ----------
- FP = Formação Profissional; ----------
- EP = Experiência Profissional; ----------
- AD = Avaliação de Desempenho. ----------

Nestes termos consideram-se:----------

Habilitação Académica (HA): Será pontuada com o máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:----------

- Habilitação académica legalmente exigida tendo em conta o grau de complexidade funcional- 18 valores;----------
- Habilitação académica de grau superior à legalmente exigida tendo em conta o grau de complexidade funcional 20 valores.----------

Formação Profissional (FP): ----------

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, o qual será avaliado de com as seguintes pontuações, partindo da nota 10 e até ao limite de 20 valores, distribuídos do seguinte modo:----------

- Cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, por cada formação, serão atribuídos 3 valores;----------
- Cursos de formação de duração inferior a 30 horas, por cada formação, será atribuído 1 valor.----------

Experiência Profissional (EP): ----------

Neste parâmetro serão avaliados o exercício e a experiência de determinadas funções, já desenvolvidas pelos concorrentes inerentes à categoria de Assistente Técnico e que se consideram importantes para o desempenho da mesma.----------

Este parâmetro será avaliado em termos de tempo de exercício em funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, com base nos conteúdos funcionais definidos, devidamente comprovados através de declaração a emitir pelo serviço de origem, que será aferida da seguinte forma::----------

Sem experiência ---------- 0 valores
Experiência entre 6 meses e 1 ano ----------10 valores
Experiência superior a 1 ano e até 2 anos----------12 valores
Experiência superior a 2 anos e até 4 anos ----------14 valores
Experiência superior a 4 anos e até 6 anos ----------16 valores
Experiência superior a 6 anos e até 8 anos ----------18 valores
Experiência superior a 8 anos ----------20 valores
Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores.----------

Avaliação do Desempenho (AD), caso aplicável, considera-se a obtida nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho em concurso. Será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a seguinte fórmula: $AD=\frac{A+B+C}{3}$----------

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

A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos ciclos avaliativos.----------

Sem avaliação do desempenho por razões que não sejam imputáveis ao candidato - 12 valores.----------

Sem avaliação do desempenho por não ser aplicável à situação em que o candidato se encontra – 12 valores----------

Nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, serão atribuídos 10 valores a todos os candidatos (com avaliação nos últimos três ciclos avaliativos), acrescidos de:----------

- Avaliações do desempenho inferiores a 2- 0 valores;----------

- Avaliações do desempenho iguais ou superiores a 2 e inferiores a 3,5 - 4 valores;--------
- Avaliações do desempenho iguais ou superiores a 3,5 e inferiores a 4 - 6 valores;--------
- Avaliações do desempenho iguais ou superiores a 4 - 8 valores;----------
- Avaliações do desempenho com a menção de Excelente - 10 valores.----------

A AC será realizada nos termos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e é valorada nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 8.º da Portaria e tem uma ponderação, na nota final, conforme referida no **ponto 3.** da presente ata.----------

O júri deliberou ainda, por unanimidade, criar um modelo de ficha de Avaliação Curricular de acordo com os parâmetros atrás definidos e que consta em anexo à presente ata, de que faz parte integrante **(Anexo II)**.----------

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

A EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, e em articulação com o perfil de competências presente no **Anexo I**, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal conforme disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.----------

Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 5 do artigo 8.º da Portaria.----------

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o júri estabeleceu os seguintes fatores:----------

- Análise da informação e sentido crítico (AISC)----------
- Motivação e o Interesse (MI)----------
- Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)----------
- Responsabilidade (RESP)----------

Nestes termos consideram-se:----------

Análise da informação Sentido Crítico (AISC) - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados,

bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, classificadas do seguinte modo:----------

- Elevado = 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções do posto de trabalho a ocupar;-----

- Bom = 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior, satisfazendo mais do que o exigível, para o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.----------

- Suficiente = 12 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;----------

- Reduzido = 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;----------

Insuficiente = 4 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.----------

Motivação e Interesse (MI) - Pretende-se correlacionar as motivações e interesses dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:----------

- Elevado = 20 valores – Quando evidencia elevada motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------

- Bom = 16 valores – Quando evidencia muita motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------

- Suficiente = 12 valores – Quando evidencia razoável motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------

- Reduzido = 8 valores – Quando evidencia muito pouca motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-

- Insuficiente = 4 valores – Quando não evidencia qualquer motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-

Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV) - Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, classificados do seguinte modo:----------

- Elevado = 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;----------
- Bom = 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;----------
- Suficiente = 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, com média riqueza vocabular;----------
- Reduzido = 8 valores – Limitação na expressão oral e pouco clara, com muito pouca riqueza vocabular;----------
- Insuficiente = 4 valores – Muito limitada na expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara.----------

Responsabilidade (RESP) - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a sua responsabilidade e compromisso a nível profissional relativamente ao posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:----------

- Elevado = 20 valores – Quando evidencia elevada responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------
- Bom = 16 valores – Quando evidencia muita responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------
- Suficiente = 12 valores – Quando evidencia razoável responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------
- Reduzido = 8 valores – Quando evidencia muito pouca responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------
- Insuficiente = 4 valores – Quando não evidencia qualquer responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.----------

O júri deliberou, por unanimidade, que a EPS terá a duração máxima de 30 minutos e que por cada candidato será preenchida uma ficha de classificação individual que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (Anexo III).----------

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator.----------

3. Valoração e Classificação Final----------

3.1 Classificação final (CF)----------

Nos termos previstos no artigo 22.º da Portaria, a lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas através de uma das seguintes fórmulas:----------

- Para os cidadãos sem relação jurídica de emprego público, é aplicável a Prova de Conhecimentos (PC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS)----------

CF = PC (55%) + EPS (45%)----------

Sendo que:----------

CF : Classificação Final;----------

PC: Prova de Conhecimentos;----------

EPS: Entrevista Profissional de Seleção.----------

Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável, é aplicável a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);----------

CF = AC (55%) + EPS (45%)----------

Sendo que:----------

CF : Classificação Final;----------

AC = Avaliação Curricular;----------

EPS: Entrevista Profissional de Seleção. ----------

Mais deliberou o júri por unanimidade que:----------

Os candidatos serão convocados para realização dos métodos de seleção, por notificação através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, com a antecedência mínima de 5 dias úteis. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.----------

Nos casos em que não seja possível, a notificação através de correio eletrónico ou plataforma eletrónica, pode recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.----------

De acordo com o disposto no n.º 11 do artigo 8.º da Portaria, ficarão excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.----------

Ficarão igualmente excluídos do presente procedimento concursal os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença.----

A publicitação dos resultados obtidos pelos candidatos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da ARCT e disponibilizada na página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/arct/Estrutura/ARCT/AAutoridade/InstrumentosGestao "Procedimentos Concursais" nos termos do artigo 21.º da Portaria.----------

Em caso de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto no artigo 23.º da Portaria conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP, sendo que persistindo as situações de empate aplicar-se-á sucessivamente os seguintes critérios:----------

a) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da EPS;----------

b) Candidato com maior tempo de experiência profissional no exercício de funções e atividades de natureza administrativa, devidamente comprovada.----------

Os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto.----------

A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é notificada aos candidatos na forma estabelecida no artigo 24.º da Portaria, sendo afixada, após homologação, em local visível e público nas instalações da ARCT e disponibilizada na página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/arct/Estrutura/ARCT/AAutoridade/InstrumentosGestao "Procedimentos Concursais", sendo ainda publicado um aviso na II Série do JORAM, com informação referente à sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 24.º da Portaria.----------

III

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

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.----------

A Presidente

Sara Santos

Sara patrícia Rodrigues Santos

Os Vogais

Maria Luísa Nunes Branco Afonso

Maria Luísa Nunes Branco Afonso

Rubina Reis

Rubina Natália Ferreira dos Reis

ANEXO I

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Serviço: Autoridade Regional para as Condições de Trabalho (ARCT)

Carreira/Categoria: Assistente Técnico.

Habilitação Académica/área de formação: 12.º ano ou equivalente.

Atribuições, competências ou atividades: Prestação de serviço no âmbito das funções da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT.

Perfil de Competências: Em virtude da área de atividade deste posto de trabalho, considera-se essencial ao respetivo preenchimento o seguinte elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, que são os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que aquela se insere:

Orientação para a colaboração
Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:
• Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
• Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.
• Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Orientação para os resultados
Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
• Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
• Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
• Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

Análise Crítica e Resolução de Problemas
Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:
• Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.
• Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
• Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

Comunicação
Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito,e adaptara forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
• Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes
• Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.
• Explica a informação de forma fácil de compreender.

Iniciativa:
Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
• Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço.
• Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade.
• Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE
AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome Candidato: _____

Parâmetro: Habilitação académica (HA)

Grau	Área	Valorização da habilitação

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Duração	Pontuação
	Valoração da formação profissional	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Pontuação
Valoração da experiência profissional	

Parâmetro: Avaliação do desempenho (AD)

Período	Valorização quantitativa
Valorização da avaliação do desempenho	

$$AC = \frac{HA+FP+EP+AD}{4}$$

Na qual:

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitação Académica;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de Desempenho.

A Presidente_____

Os Vogais_____

_____

STM
M.L.
RR

ANEXO III

FICHA DE AVALIAÇÃO ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome:

Questões / Ponderações	Elevado (...) (20)	Bom (...) (16)	Suficiente (...) (12)	Reduzido (...) (8)	Insuficiente (...) (4)
Análise da informação Sentido Crítico (25%) - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.					
Média do Item:					
Motivação e interesse (25%) - Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar.					
Média do Item:					
Responsabilidade (25%) - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a sua responsabilidade e compromisso a nível profissional relativamente ao posto de trabalho a ocupar.					
Média do Item:					
Capacidade de expressão e fluência verbal (25%) - Visa avaliar a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica.					
Média do Item:					

Itens	Análise da informação Sentido Crítico	Motivação e interesse	Responsabilidade	Capacidade de expressão e fluência verbal
Valor apurado por item				
Média ponderada da Entrevista: EPS= $\frac{AISC+MI+RESP+CEFV}{4}$				

O Júri _____ _____ _____

ANEXO IV

AVISO N.º _____ / 2026

1. Nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (adiante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e nos termos dos artigos 13.º a 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, que adapta a LTFP à Administração Regional Autónoma da Madeira (adiante designada por LTFP-RAM), na sua redação atual, conjugados com o disposto no artigo 10.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho (adiante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores para os órgãos e serviços da administração direta e indireta da RAM, torna-se público que, por despacho de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, de 9 de novembro de 2026, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso na II Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM). Este procedimento visa o preenchimento, mediante a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado, na carreira geral e categoria de Assistente Técnico, a afetar ao Mapa de Pessoal da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho (ARCT).

2. O posto de trabalho a ocupar consta do Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos para o ano de 2026, aprovado por despacho de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças, de 15 de abril de 2026, nos termos das disposições conjugadas nos artigos 13.º e 14.º da LTFP-RAM. Foi observado o procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores previsto no artigo 15.º da LTFP-RAM, através de publicitação efetuada na BEP-RAM, pelo período de 10 (dez) dias úteis, sem que tenham existido trabalhadores que preenchessem os requisitos exigidos e/ou detivessem o perfil adequado para o exercício das funções que se pretendem colocar a concurso.

3. Legislação aplicável: LTFP; LTFP-RAM; Portaria; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; Decreto Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro alterado pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro e conjugado com o Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto Legislativo Regional n.º 8/2025/M, de 30 de dezembro, e demais legislação aplicável, todos na sua redação atual.

4. O local de trabalho será na sede da ARCT, sita à Rua da Boa Viagem n.º 36, 3.º andar 9060-027 Funchal.

5. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar, sendo constituída uma reserva de recrutamento interna, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 26.º da Portaria.

6. Posição remuneratória: O posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo por base a 1ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Técnico, a que corresponde o nível 7 da Tabela Remuneratória Única, nos termos do

Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro e conjugado com o Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, e demais legislação aplicável, observando o disposto no artigo 38.º da LTFP e do valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira.

7. Caracterização do posto de trabalho: A atividade a exercer é a correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico, tal como descrita no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, sendo as funções a desempenhar na área administrativa na Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo.

8. Requisitos de admissão: Podem ser candidatos ao presente procedimento concursal trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou cidadãos sem relação jurídica de emprego público, e que reúnam os seguintes requisitos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

8.1. Os candidatos devem reunir os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

8.2. Por tratar-se do exercício de funções com o grau de complexidade 2, nos termos do artigo 86.º da LTFP, é exigido o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, não existindo a possibilidade de substituição do Nível habitacional por formação ou experiência profissional.

9. Nos termos da alínea m) do n.º 3 do artigo 10.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira de Assistente Técnico, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10. Forma e prazo de apresentação e entrega das candidaturas:

10.1 As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no JORAM, nos termos do artigo 17.º da Portaria, através do preenchimento obrigatório do "Formulário de Candidatura" disponível para download em https://www.madeira.gov.pt/arct/Estrutura/ARCT/AAutoridade/InstrumentosGestao "Procedimentos Concursais", devendo ser enviado para o endereço eletrónico recrutamentoarct@madeira.gov.pt , com a menção do Código da Oferta da BEP-RAM.

10.2. A candidatura deve ser efetuada no prazo e pela forma referida no número anterior, sob pena de não ser admitida.

10.3. Nos termos do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria, nos casos em que os candidatos não possuam meios que permitam a apresentação da candidatura por correio eletrónico, é admitida a sua apresentação em papel, de acordo com os termos seguintes:

a) Declaração da impossibilidade de entrega da candidatura por correio eletrónico;

b) O formulário de candidatura entregue pessoalmente deverá ocorrer até às 17H00 do último dia do prazo para entrega das candidaturas, na Rua da Boa Viagem n.º 36, 3.º andar 9060-027 Funchal, ou remetido pelo correio com aviso de receção, até ao final do último dia do prazo para entrega das candidaturas, não sendo consideradas as candidaturas que sejam apresentadas com data de registo posterior à data indicada.

10.4. O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado;

b) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado pelo candidato, onde constem designadamente a identificação pessoal, habilitações literárias, as ações de formação, congressos ou afins e experiência profissional, ou quaisquer circunstâncias ou elementos que possam influir na apreciação do seu mérito ou construir motivo de preferência legal, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados;

c) Fotocópias legíveis dos cursos de formação profissional relacionados com o posto de trabalho a ocupar;

d) No caso do candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, anexar declaração comprovativa atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:

- A respetiva relação jurídica de emprego público;
- Carreira e categoria em que se encontra integrado;
- Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- Tempo de exercício de funções na carreira e categoria na Administração Pública, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) para efeitos do júri poder ponderar a experiência profissional do candidato com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;
- Avaliação do desempenho respeitantes aos três últimos períodos objeto de avaliação, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, indicação dos motivos de não avaliação de um ou mais períodos;
- Posição e nível remuneratórios correspondentes à remuneração auferida.

10.5. No caso dos candidatos com deficiência, devem, ainda, declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência, bem como os elementos necessários para garantir que o processo de seleção se adeque às suas capacidades de comunicação/expressão, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à Região autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto.

10.6. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d) e e) no ponto 8.1 deste aviso, desde que, o candidato declare sob compromisso de honra, no formulário da candidatura, que reúne os respetivos requisitos.

10.7. Os candidatos que sejam trabalhadores do sistema centralizado de gestão de recursos humanos da SRITJ, ficam dispensados da entrega dos documentos exigidos na alínea d) do ponto 10.4 do presente aviso.

10.8. O júri pode exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para apreciação do seu mérito, e que se encontrem deficientemente comprovados.

10.9. A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão dos candidatos do procedimento concursal, nos termos do n.º 6 do artigo 19.º da Portaria.

10.10. A prestação de falsas declarações por parte dos candidatos ou a apresentação de documento(s) falso(s) determina a participação à entidade competente, para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, conforme o disposto no n.º 8 do artigo 19.º da Portaria.

11. Métodos de seleção:

11.1. Nos termos da alínea a) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º da LTFP-RAM, da alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

11.2. Nos termos da alínea a) do n.º 2 e n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, do n.º 2 do artigo 16.º da LTFP-RAM, da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, aos candidatos que reúnam as condições previstas na alínea a) do n.º 2 do referido artigo 36.º da LTFP (ou seja, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) e que não exerçam a faculdade de opção pelos métodos referidos nas alíneas a) e b) do ponto 11.1. supra, prevista no n.º 3 do mesmo artigo, serão aplicados como métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

11.3. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção referidos são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores e sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e/ou opção do candidato:

Candidatos previstos no 11.1.:

CF= PC (55%) + EPS (45%)

Candidatos previstos no 11.2.:

CF= AC (55%) + EPS (45%)

Em que:
CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
EPS = Entrevista Profissional de Seleção
AC = Avaliação Curricular

11.4. Prova de Conhecimentos (PC)

A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização

do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A PC será de natureza teórica de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação, desde que não seja anotada, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado. Tem a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada até 120 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização. A PC incidirá sobre as temáticas a seguir enunciadas, (vigentes à data da publicação do presente Aviso):

• Constituição da República Portuguesa;

• Estatuto Político Administrativo da RAM, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, republicada na Lei n.º 130/99, de 21 de agosto;

• Organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira – Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 5 de maio, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2025/M, de 1 de outubro;

• Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude – aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2024/M, de 21 de outubro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2024/M/1, de 29 de outubro;

• Orgânica da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional Nº 36/2024/M, de 27 de novembro;

• Portaria n.º 364/2025, de 7 de julho, que aprova a estrutura nuclear da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho;

• Despacho n.º 565/2025, de 18 julho, que aprova a estrutura flexível da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho;

• Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;

• Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual;

• Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;

• Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

• Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM) - Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro;

• Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) N.º 2016/679, de 27 de abril de 2016, alterado pelas Retificações de 23 de maio de 2018 e 4 de março de 2021 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE.

11.4.1. Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

11.4.2. As provas de conhecimentos 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. Nas provas de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.4.3. O candidato tem de se fazer acompanhar de documento identificativo/cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova.

11.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e terá uma duração de 30 minutos.
Serão fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção a "análise da informação e sentido crítico", "motivação e interesse", "capacidade de expressão e fluência verbal", e "responsabilidade". A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

11.6. Avaliação Curricular (AC)

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A AC é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples.

12. Em caso de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto no artigo 23.º da Portaria conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP, sendo que persistindo as situações de empate aplicar-se-á sucessivamente os seguintes critérios:

a) Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da EPS;

b) Candidato com maior tempo de experiência profissional no exercício de funções e atividades de natureza administrativa, devidamente comprovada.

13. Os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de agosto.

14. Nos termos do n.º 5 do artigo 10.º da Portaria, a ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é publicitada na página eletrónica da ARCT em https://www.madeira.gov.pt/arct/Estrutura/ARCT/AAutoridade/InstrumentosGestao "Procedimentos Concursais".

15. Resultados obtidos em cada método de seleção: Os candidatos aprovados em cada método serão convocados, com uma antecedência de 5 (cinco) dias úteis, para a realização do método seguinte, nos termos previstos no artigo 21.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 9.º da referida Portaria. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da ARCT, e disponibilizada na sua página eletrónica, endereço anteriormente identificado.

16. Candidatos aprovados e excluídos: Constituem motivos de exclusão dos candidatos o incumprimento dos requisitos mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais requisitos, legal ou regulamentarmente previstos. Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

17. Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria, a lista unitária de ordenação final dos candidatos que completam o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final é unitária, ainda que tenha sido aplicado diferentes métodos de seleção, sendo notificada aos candidatos nos termos do artigo 9.º da Portaria, para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria.

18. Homologação da lista de ordenação final: Conforme o disposto no n.º 5 do artigo 24.º da Portaria, após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da ARCT e disponibilizada na página eletrónica em https://www.madeira.gov.pt/arct/Estrutura/ARCT/AAutoridade/InstrumentosGestao "Procedimentos Concursais", sendo ainda publicado um aviso na II Série do JORAM, com informação sobre a sua publicitação.

19. Composição e identificação do júri:

Presidente: Sara Patrícia Rodrigues Santos, Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT;

1.ª Vogal efetivo: Maria Luísa Branco Afonso - Coordenadora Técnica da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT;

2.ª Vogal efetivo: Rubina Natália Ferreira dos Reis - Assistente Técnica da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT.

Membros Suplentes:

1.ª Vogal suplente: Lucinda Cruz Freitas Sardinha - Assistente Técnica da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT;

2.ª Vogal suplente: - Catarina Joana Costa Cardoso Ferreira - Assistente Técnica da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Administrativo da ARCT.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

20. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Funchal, aos XX de novembro de 2026.

A CHEFE DO GABINETE

Ana Soares de Freitas