



Rui Cunha
João
Silva

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira especial e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM

Ata n.º 1

Aos vinte e três dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, nas instalações do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, doravante também designado por IMT, IP-RAM, sito à Rua do Seminário, n.º 21, 9050-022 Funchal, reuniu o júri nomeado para o procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na carreira especial e categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, para o preenchimento de dois (2) postos de trabalho, autorizado a título excepcionalmente através dos despachos de 17 de novembro de 2025 e 22 de dezembro de 2025 de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças e de Sua Excelência o Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas. Estiveram presentes os seguintes membros do Júri, designados por Despacho de 2025 de Sua Excelência o Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas: o Presidente, Roberto Caires, Chefe de Divisão de Sistemas de Informação e Tecnologia, a Vogal, Délia Maria Fernandes de Sousa, Diretora de Serviços de Inovação, Desenvolvimento e Apoio ao Cliente, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e a Vogal, Natália Catarina de Freitas Pestana, Diretora de Serviços de Transportes Terrestres. -----

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

I – Definição do perfil do posto de trabalho a preencher; -----

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

III – Deliberações finais. -----

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

I – DEFINIÇÃO DO POSTO DE TRABALHO A PREENCHER

Relativamente ao ponto I da ordem de trabalhos, o Júri procedeu à definição do perfil do posto de trabalho a preencher, o qual consta do Anexo I à presente ata e, para todos os efeitos, dela faz parte integrante. -----



II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR

No cumprimento do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho (doravante designada por Portaria), a aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências associado ao posto de trabalho, previamente definido (Anexo I). -----

III – FIXAÇÃO DA PONDERAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO E FÓRMULA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL, OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO A CONSIDERAR EM CADA MÉTODO, A DEFINIÇÃO DA GRELHA CLASSIFICATIVA E DA RESPECTIVA FÓRMULA DE CLASSIFICAÇÃO

1. Métodos de Seleção a Aplicar

1.1 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 do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, 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). -----

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 do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, 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, candidatos 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. Da presente ata, 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 em situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A PC será de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta, sendo constituída por vinte questões de escolha múltipla. Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado. As provas não poderão ser assinadas por forma a se garantir o anonimato na sua correção. -----



fun
DR
D

A prova incidirá sobre os temas a seguir enunciados, tendo em conta a legislação/documentação indicada (vigente à data de publicação do aviso): -----

2.1.1 Conhecimentos gerais (sem possibilidade de consulta):

- a) Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, 5 de maio, que estabelece a organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira;
- b) Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2025/M, de 10 de outubro, que aprova a orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas;
- c) Decreto Legislativo Regional n.º 13/2024/M, de 4 dezembro, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 5/2025/M, de 1 de agosto, que aprovou a criação do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM (IMT, IP-RAM); -----
- d) Portaria n.º 229/2025, de 29 de abril que aprova os Estatutos do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM; -----
- e) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- f) Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto na sua atual redação que adapta à RAM a LGTFP; -----
- g) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) N.º 2016/679, de 27 de abril de 2016 - 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;
- h) Cibersegurança e cibercrime: Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto; Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2019, de 5 de junho: Primeira Estratégia Nacional de Segurança do Ciberespaço; Regulamento (UE) 2019/881 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019; Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro; Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço - Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30/07; -----

2.1.2 Conhecimentos específicos:

- a) Informática e computadores; -----
- b) Sistemas de exploração e programação de sistemas; -----
- c) Comunicação e sistemas operativos; -----
- d) Administração e configuração de redes locais; -----
- e) Sistemas informáticos distribuídos; -----
- f) Segurança informática; -----
- g) Gestão de Bases de Dados. -----

2.1.3 Bibliografia:

- a) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) N.º 2016/679, de 27 de abril de 2016 - 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; -----



*Paulo Carvalho
Damião
Sousa*

b) Cibersegurança e cibercrime: Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto; Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2019, de 5 de junho: Primeira Estratégia Nacional de Segurança do Ciberespaço; Regulamento (UE) 2019/881 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019; Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro; Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço - Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30/07; -----

c) Dinesh Chandra Verma, 2009, Principles of Computer Systems and Network Management, Springer; - IIS Manager - <https://docs.microsoft.com/en-us/iis/get-started/getting-started-with-iis/getting-started-with-the-iis-manager-in-iis-7-and-iis-8>; -----

d) Apache Server - <https://httpd.apache.org/docs/2.4/>; -----

e) Edmundo Monteiro e Fernando Boavida, 2010, Engenharia de Redes Informáticas, FCA Editora de Informática; -----

f) António J. Branco, 3ª edição atualizada, Manual de Instalação e Reparação de Computadores, FCA; -----

g) André Zúquete, 2018, Segurança em Redes Informáticas, FCA; -----

h) Luís Damas, 2017, SQL, FCA; -----

i) José António Carriço, Desenho de Bases de Dados, ISTE; -----

j) Quadro Nacional de Referência para a cibersegurança - <https://www.cnccs.gov.pt/pt/quadro-nacional/>; -----

k) José Alves Marques, Paulo Ferreira, Carlos Ribeiro, Luís Veiga e Rodrigo Rodrigues, Sistemas Operativos, FCA. -----

A PC terá 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 estrutura da PC fica anexa à presente ata, fazendo parte integrante da mesma sob o Anexo II. -- Os candidatos admitidos serão convocados por e-mail para a realização da PC, conforme previsto no artigo 9.º da Portaria, através de notificação da data, hora e local, nos termos do disposto nos n.ºs 3 a 6 do artigo 20.º do citado diploma. -----

Neste seguimento, serão convocados para a sala com uma antecedência de 20 minutos da hora agendada para a PC, sendo atribuída a tolerância de 15 minutos por atraso após o início da mesma. Os candidatos que pretendam desistir da PC só o poderão fazer decorridos 20 minutos sobre o seu início. -----

A valoração final da PC resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das questões. Para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores e tem uma ponderação na nota final, conforme referida no **ponto 3.** deste documento. -----

2.2 Avaliação Curricular (AC):

A AC destina-se a 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, ponderando-se os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Para efeitos de valoração, neste método de seleção, serão considerados os seguintes parâmetros: --

a) **Habilitação Académica (HA)**, em que se ponderará o nível habilitacional;



Flor An
Diana
D

b) **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) **Avaliação do Desempenho (AD)**, caso aplicável, relativa aos últimos três períodos de avaliação em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A AC dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à AC, cujo modelo consta de anexo à presente ata (Anexo III). -----

Para a valorização dos fatores de ponderação da AC o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

a) Na **Habilitação Académica (HA)**- Certificada pelas entidades competentes: -----

- Nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Quadro Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual- 16 valores; -----
- Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (na área de informática) – 20 valores. -

b) Na **Formação Profissional (FP)**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e congressos, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar e atribuir a classificação de acordo com os critérios a seguir definidos: -----

Sem formação profissional- 10 valores; -----

Com formação profissional- 12 valores. -----

Por cada formação com relevância para a área de atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho a ocupar, acrescerá a seguinte valoração: -----

Duração igual ou superior a 12 horas - 0,5 valores; -----

Duração inferior a 12 horas -0,25 valores. -----

Por cada seminário, encontro, jornada, palestra, conferências e congresso na área de atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho a ocupar - 0,2 valores. -----

Os cursos de Pós-Graduação em área de interesse para o desempenho efetivo das funções inerentes ao posto de trabalho do presente procedimento, serão valorados da seguinte forma: -----

Paulo Gomes
Paulo Gomes
Paulo Gomes

Se completou o curso, sujeitando-se à avaliação e tendo obtido aproveitamento no mesmo - 2 valores; -----

Se frequentou o curso, não tendo sido sujeito a avaliação - 0,75 valores. -----

O Júri deliberou, ainda, que no parâmetro FP seriam apenas de considerar os itens reportados aos últimos cinco anos, desde que devidamente comprovados. Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte: -----

Um dia - 6 horas; -----

Uma semana - 30 horas; -----

Um mês - 120 horas. -----

O valor total atribuído neste fator FP não poderá exceder 20 valores. -----

c) Na **Experiência Profissional (EP)** o Júri pretende determinar o desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento e avaliar a sua adequação às atividades inerentes ao posto de trabalho do procedimento (com base nos conteúdos funcionais definidos), devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

- Sem experiência - 0 valores; -----

- Inferior a 6 meses - 10 valores; -----

- Igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano - 14 valores; -----

- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos - 17 valores; -----

- Igual ou superior a 2 anos - 20 valores. -----

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores. -----

d) Na **Avaliação do Desempenho (AD)**, caso aplicável, considera-se a obtida nos últimos três ciclos avaliativos (três biénios) em que o(a) candidato(a) 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 = (A+B+C)/3, em que A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos ciclos avaliativos, com as conversões abaixo indicadas, acrescidos de 10 valores. -

- 0 valores, se as avaliações do desempenho forem inferiores a 2; -----

- 5 valores, se as avaliações do desempenho forem iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4; -----

- 8 valores, se as avaliações do desempenho forem iguais ou superiores a 4; -----

- 10 valores, se as avaliações do desempenho corresponderem à menção de excelente. -----

Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação do desempenho num ou mais ciclos avaliativos, por razões que não lhe sejam imputáveis ou por não ser aplicável, serão atribuídos 12 valores a cada ciclo. -----

A AC será realizada nos termos previstos na alínea b) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 4.º da Portaria 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. deste documento.

2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, e em articulação com o perfil de competências relevantes para o posto de trabalho, a experiência profissional 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, conforme disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os seguintes itens:

1. **Orientação para o serviço público** - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;
2. **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;
3. **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;
4. **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;
5. **Gestão do conhecimento** - Capacidade de identificar, organizar e partilhar informação relevante, garantindo a aplicação eficaz do conhecimento para melhorar processos, apoiar decisões e promover a aprendizagem contínua na Administração Pública.
6. **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;
7. **Inteligência emocional** - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Por cada EPS é elaborada uma ficha individual, que conterá um resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, tendo o Júri deliberado adotar para a classificação deste método o modelo que consta de anexo à presente ata (**Anexo IV**).

*Paulo
D
A*

Cada um dos itens será avaliado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme previsto no n.º 5 do art.º 8.º da Portaria.

Em que:

Elevado - Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Bom - Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade clareza e pertinência;

Suficiente - Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

Neste método de seleção, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme determina o n.º 6 do artigo 8.º e n.º 1 do artigo 14.º da Portaria e tem uma ponderação, na nota final, conforme referida no **ponto 3.** deste documento.

3. Valoração e Classificação Final

Classificação Final (CF):

Nos termos previstos no artigo 22.º da Portaria, a 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.

A classificação final é obtida através da seguinte fórmula, consoante a origem e/ou opção do(a) candidato(a):

Na aplicação dos métodos de seleção previstos no **ponto 1.1** da presente ata:

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

Na aplicação dos métodos de seleção previstos no **ponto 1.2** da presente ata:

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

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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.



Caso a igualdade de valorações subsista após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos na Portaria, aos candidatos serão aplicados sucessivamente os seguintes critérios: -----

- Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS "Orientação para o serviço público"; -----
- Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS "Análise crítica e resolução de problemas". -----

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado, não lhes sendo neste caso aplicado o método de avaliação seguinte, conforme determinado no n.º 11 do artigo 8.º da Portaria. No tocante à possibilidade de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, conferida pelo artigo 6.º da Portaria o Júri deliberou, à partida, não fazer uso dessa faculdade, pelo que os métodos de seleção comportarão uma única fase. -----

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

À presente ata anexa-se também a proposta de aviso de abertura (Anexo V). -----

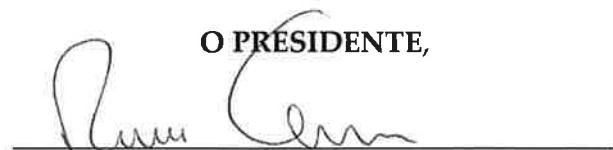
III – DELIBERAÇÕES FINAIS

O júri deliberou aprovar as grelhas e fichas de valoração da Avaliação Curricular, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

Por fim, o júri deliberou submeter a aprovação superior o aviso de abertura elaborado por este órgão e anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante, visando a sua subsequente publicitação. -----

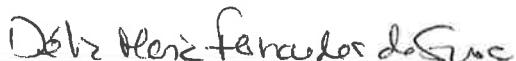
E nada mais havendo a tratar, o Presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que lida em voz alta foi achada conforme e ratificada, pelo que vai, em consequência, ser assinada por todos os elementos presentes abaixo identificados. -----

O PRESIDENTE,



(Roberto Caires)

AS VOGAIS



(Délia Maria Fernandes de Sousa)



(Natália Catarina de Freitas Pestana)

(Handwritten signatures)

ANEXO I

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira especial e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM

PERFIL DO POSTO DE TRABALHO

Serviço: Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM

Habilitação e área de formação: Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

Atribuição, competência ou atividade: Prestação de apoio técnico no âmbito das atribuições do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, em geral e da Divisão de Sistemas de Informação e Tecnologia, em especial.

Perfil: em virtude da área de atividade deste posto de trabalho, considera-se essencial ao preenchimento do mesmo, as seguintes competências:

- **Orientação para o serviço público** - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;
- **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;
- **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;
- **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;



florinha
D
D

- **Gestão do conhecimento** - 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;
- **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;
- **Inteligência emocional** - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.



Paulo Carvalho
Damiao
St

ANEXO II

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira especial e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM

Candidato (a) n.º: ##/2025

Prova de Conhecimentos (PC)

Formulário da Prova

Data: ##/##/2025

1. Duração da prova: 90 minutos

2. N.º de páginas: ##

ANTES DE RESPONDER, LEIA COM ATENÇÃO O FORMULÁRIO

Estrutura e valoração da prova:

Atento o programa e bibliografia recomendada no aviso de abertura do presente procedimento concursal comum, responda às questões a seguir formuladas, assinalando as afirmações que considere corretas.

- Marque com um X a sua resposta
- Para anular uma resposta
- Para revalidar uma resposta anulada

Total: _____ valores



ANEXO III

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira especial e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM

Nome do candidato: _____

Parâmetro: Habilidade Académica (HA)

Grau	Área	Valoração

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição	Duração	Pontuação
Valoração da EP		

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição	Duração	Pontuação



*Paulo
JS
S*

Valoração da FP		

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ciclos Avaliativos	Avaliação Quantitativa
Valoração da AD*	

*Resultante da seguinte fórmula $AD = 10 + [(A+B+C) / 3]$, (cf. ata n.º 1)

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

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

Na qual

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilidade Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

O Presidente, _____

Os Vogais, _____



Ricardo
João
X

ANEXO IV

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira especial e categoria de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM

Nome do candidato: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da EPS	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Presidente	1 ^a Vogal	2 ^a Vogal	Nota final (votação nominal por maioria)	
Orientação para o serviço público (OSP)					
Orientação para a colaboração (OC)					
Orientação para os resultados (OR)					
Análise crítica e resolução de problemas (ACRP)					
Gestão do conhecimento (GC)					
Iniciativa (IN)					
Inteligência emocional (IE)					
Valoração Final da Entrevista (Média aritmética simples)					



*Renan
Dra
J*

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação relativa à EPS:

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

$$EPS = (OSP + OC + OR + ACRP + GC + IN + IE) / 7$$

Em que:

OSP = Orientação para o Serviço Público

OC = Orientação para a Colaboração

OR = Orientação para Resultados

ACRP = Análise Crítica e Resolução de Problemas

GC = Gestão do Conhecimento

IN = Iniciativa

IE = Inteligência Emocional

O Presidente, _____

Os Vogais, _____

ANEXO V

AVISO N.º / 2025

Nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 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 atual redação, adaptada à administração regional autónoma da Madeira através do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua atual redação, conjugados com o artigo 10.º da Portaria n.º 407/2023, doravante designada por Portaria, de 16 de junho, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores para os órgãos e serviços da administração direta e indireta da Região Autónoma da Madeira, torna-se público que, autorizado a título excepcional, por despachos 17 de novembro de 2025 e 22 de dezembro de 2025 de Sua Excelência o Secretário Regional das Finanças e de Sua Excelência o Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas, respetivamente, com fundamento na carência de recursos humanos, se encontra aberto, pelo período de 10 (dez) dias úteis a contar do dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso na II Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na Divisão de Sistemas de Informação e Tecnologia do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, nos termos seguintes:

1. Entidade Empregadora: Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM.
2. Posto de trabalho: O presente procedimento concursal destina-se à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, com as seguintes características:
 - a) Carreira/categoría: Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.
 - b) Atribuição, competência ou atividade: Prestação de apoio técnico no âmbito das atribuições do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, em geral e da Divisão de Sistemas de Informação e Tecnologia, em especial;
 - c) Habilidades: Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos do ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.



3. Posição remuneratória: A negociar, nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP nas condições previstas na alínea i) do n.º 1 do artigo 54.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2025/M, de 2 de julho, tendo por base a 2.ª posição remuneratória da carreira especial/categoria de técnico de sistemas de informação, a que corresponde o nível 14 da Tabela Remuneratória Única (TRU), nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, e respetivo Anexo II, conjugado com o Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro.
4. Local de trabalho: Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, sito à Rua do Seminário 21 – 9050-022 Funchal.
5. Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adaptada à Administração Regional Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.
6. Em conformidade com o disposto n.º 1 do artigo 15.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, a abertura deste procedimento concursal foi precedido de publicitação de oferta de mobilidade na Bolsa de Emprego Público da Região Autónoma da Madeira.
7. Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar, sendo constituída uma reserva de recrutamento interna, nos termos previstos no n.º 3 artigo 26.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho.
8. O presente procedimento concursal destina-se a trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado previamente estabelecida, trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público, e que satisfaçam os seguintes requisitos gerais e específicos até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.
9. Requisitos de admissão:

Podem ser candidatos ao presente procedimento concursal os cidadãos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, que reúnam os seguintes requisitos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

9.1. Os candidatos devem reunir os requisitos previstos no artigo 17.º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;

Flávia
DSCN
X

- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

9.2. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no ponto 9.1. até à data-limite para apresentação de candidaturas.

9.3. 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, sejam titulares da categoria em referência e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal do IMT, IP-RAM, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente concurso.

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

10.1. Nos termos do n.º 1 do artigo 18.º da Portaria n.º 407/2023, de 16 de junho, as candidaturas, devem ser apresentadas no prazo de (10) dias úteis a contar do dia útil seguinte à data da publicação, do presente aviso no JORAM, através do preenchimento obrigatório do "Formulário de Candidatura" disponível para download na página eletrónica do IMT.IP-RAM em <https://imt.madeira.gov.pt/index.php/pt/imt/recursos-humanos/recrutamento> devendo ser enviado para o endereço eletrónico concurso4-imt@imt.madeira.gov.pt.

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

10.2. 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 do Seminário, 21, – 9050-022 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.

10.3. 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;

Rui
De
S

b) Currículo detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, 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 dos cursos de formação profissional relacionados com o posto de trabalho a ocupar;

d) No caso de o 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 circunstâncias:

- 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) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho objeto do presente concurso;
- 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 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.

10.4. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d) e e) no ponto 9.1 deste aviso, desde que, o candidato declare sob compromisso de honra, no formulário da candidatura, que reúne os respetivos requisitos.

10.5. Os candidatos que sejam trabalhadores do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM, ficam dispensados da entrega dos documentos exigidos na alínea c) do ponto 10.4 do presente aviso.



10.6. 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.

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

11. Métodos de seleção:

11.1. Os métodos de seleção a utilizar são:

a) Prova de Conhecimentos (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 conteúdo geral e específico, de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sem possibilidade de consulta, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

Este método de seleção será avaliado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e terá uma ponderação de 55%. Terá a duração máxima 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 de publicação do presente aviso):

Conhecimentos gerais:

- Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, 5 de maio, que estabelece a organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira;
- Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2025/M, de 10 de outubro, que aprova a orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas;
- Decreto Legislativo Regional n.º 13/2024/M, de 4 dezembro, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 5/2025/M, de 1 de agosto, que aprovou a criação do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM (IMT, IP-RAM);
- Portaria n.º 229/2025, de 29 de abril que aprova os Estatutos do Instituto de Mobilidade e Transportes, IP-RAM;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto na sua atual redação que adapta à RAM a LGTFP;



Paulo G.
DR
S

- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) N.º 2016/679, de 27 de abril de 2016 - 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;
- Cibersegurança e cibercrime: Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto; Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2019, de 5 de junho: Primeira Estratégia Nacional de Segurança do Ciberespaço; Regulamento (UE) 2019/881 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019; Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro; Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço - Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30/07;

Conhecimentos específicos:

- Informática e computadores;
- Sistemas de exploração e programação de sistemas;
- Comunicação e sistemas operativos;
- Administração e configuração de redes locais;
- Sistemas informáticos distribuídos;
- Segurança informática;
- Gestão de Bases de Dados.

Bibliografia:

- Dinesh Chandra Verma, 2009, Principles of Computer Systems and Network Management, Springer; - IIS Manager - <https://docs.microsoft.com/en-us/iis/get-started/getting-started-with-iis/getting-started-with-the-iis-manager-in-iis-7-and-iis-8>;
- Apache Server - <https://httpd.apache.org/docs/2.4/>;
- Edmundo Monteiro e Fernando Boavida, 2010, Engenharia de Redes Informáticas, FCA Editora de Informática;
- António J. Branco, 3ª edição atualizada, Manual de Instalação e Reparação de Computadores, FCA;
- André Zúquete, 2018, Segurança em Redes Informáticas, FCA;
- Luís Damas, 2017, SQL, FCA;
- José António Carriço, Desenho de Bases de Dados, ISTEC;
- Quadro Nacional de Referência para a cibersegurança - <https://www.cnccs.gov.pt/pt/quadro-nacional/>;
- José Alves Marques, Paulo Ferreira, Carlos Ribeiro, Luís Veiga e Rodrigo Rodrigues, Sistemas Operativos, FCA.

b) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de organização e de resolução de situações de trabalho, evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado. Serão fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção a

“orientação para o serviço público”, “orientação para a colaboração”, “orientação para os resultados” e “análise crítica e resolução de problemas”, “gestão do conhecimento”, “iniciativa” e “inteligência emocional”. A EPS terá uma ponderação final de 45%. Será 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 da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar.

11.2. Os métodos de seleção a utilizar aos candidatos que sejam titulares da carreira e exerçam as funções mencionadas no ponto 2, e não usem a faculdade de opção, no formulário de candidatura, pela aplicação dos métodos referidos no ponto 11.1, conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e 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, formação profissional e experiência profissional, todas relacionadas com o exercício da função a concurso e avaliação do desempenho para os candidatos que já tenham desempenhado esta função. Este método de seleção será avaliado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A AC terá uma ponderação final de 55%. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados por fotocópia.
- b) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de organização e de resolução de situações de trabalho, evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado. Serão fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção a “orientação para o serviço público”, “orientação para a colaboração”, “orientação para os resultados” e “análise crítica e resolução de problemas”, “gestão do conhecimento”, “iniciativa” e “inteligência emocional”. A EPS terá uma ponderação final de 45%. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as

*Flor An
Dr
X*

classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar.

12. Classificação final (CF): A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, através de uma das seguintes fórmulas:

12.1 Para os candidatos não detentores de 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

12.2 Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado 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

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

14. As provas de conhecimentos não poderão ser assinadas, de forma a garantir o seu anonimato para efeitos de correção.

15. Os candidatos têm de se fazer acompanhar de documento identificativo/cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova.

16. Motivos de exclusão: são motivos de exclusão do presente procedimento o incumprimento dos requisitos mencionados neste aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos, tais como a não comparência dos candidatos à prova de conhecimentos e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores, não sendo nesse caso aplicado o método seguinte.

17. Em caso de igualdade de valoração, entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 23.º da Portaria.

18. Os candidatos serão convocados para a 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.

19. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do IMT, IP-RAM, e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://imt.madeira.gov.pt/index.php/pt/imt/recursos-humanos/recrutamento>, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 407/2023, 3.º Suplemento, de 16 de junho.

20. Nos termos do n.º 5 do artigo 10.º da Portaria, as atas 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, serão publicitados na página eletrónica do IMT, IP-RAM, em: <https://imt.madeira.gov.pt/index.php/pt/imt/recursos-humanos/recrutamento>.

21. Ao abrigo do 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.

22. Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos, é afixada em local visível e público nas instalações do IMT, IP-RAM, e disponibilizada na página eletrónica em <https://imt.madeira.gov.pt/index.php/pt/imt/recursos-humanos/recrutamento>, sendo ainda, a lista unitária de ordenação final, notificada aos candidatos na forma estabelecida no artigo 24.º da Portaria.

23. No âmbito do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência nos termos do diploma supramencionado, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção destes candidatos se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

24. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

25. Composição e identificação do júri:

Membros efetivos:

Presidente: Roberto Caires – Chefe de Divisão de Sistemas de Informação e Tecnologia

1.ª Vogal efetivo: Délia Maria Fernandes de Sousa – Diretora de Serviços de Inovação, Desenvolvimento e Apoio ao Cliente

2.ª Vogal efetivo: Natália Catarina de Freitas Pestana – Diretora de Serviços de Transportes



Terrestres

Membros Suplentes:

1.º Vogal suplente: Laura Merita Santana Martins Anjo Teixeira – Diretora de Serviços de Viação

2.º Vogal suplente: João Pedro Vasconcelos Barros – Técnico Superior

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

26. 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.

Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aos XX dias do mês de dezembro de 2025.

A CHEFE DE GABINETE,

Raquel Silva