



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

ATA N.º 1

IDENTIFICAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL	
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM	CATEGORIA – ASSISTENTE OPERACIONAL /área limpeza.
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO	
DELIBERAÇÃO DO EXECUTIVO DE 13/06/2022	

1. Aos doze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e um, pelas nove horas e trinta minutos, nas instalações da Junta de Freguesia do Seixal, sita em Caminho das Poças, nº 5, Feiteiras, 9270 – 124 Seixal, reuniu o júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia do Seixal de 13.06.2022, constituído pelo José Eleutério Câmara Lopes, Técnico Superior, na qualidade de presidente, Marco Alexandre Caldeira da Costa, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Orlando Dias Vieira, Assistente Operacional, na qualidade de vogais, a fim de, em conformidade com o disposto na lei, nomeadamente nos artigos 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 janeiro (adiante designada apenas por Portaria), proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção obrigatórios e do método de seleção facultativo adotados no procedimento, bem como os critérios de apreciação e de ponderação a utilizar na determinação do sistema de ordenação final, e as respetivas fórmulas classificativas. -----

Caldeira

Uy.

1

[Handwritten signature]



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

2. Aberta a reunião, o júri começou por ter em consideração que o posto de trabalho em causa, no presente procedimento concursal, correspondem ao exercício de funções com conteúdo inerente ao descrito para a carreira e categoria de Assistente Operacional, conforme previsto no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante também designada por LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional – funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos), na área de canalizador para a seção de águas, saneamento e salubridade e cuja caracterização no posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, são as seguintes:-----

Assistente operacional área limpeza: - Assegurar a limpeza e reparação de veredas e levadas; execução e/ou revestimento de estruturas em alvenarias de pedra, de tijolo ou outros materiais; assentamento de blocos de cimento, incluindo reboco; revestimentos de passeios, regularização de piso, execução de muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, acabamentos; preparação e colocação de argamassas; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização; proceder à arrumação, limpeza e manutenção de equipamentos e veículos; condução veículos e executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo, principalmente esforço físico e conhecimentos práticos de trabalho. -----

-----**Métodos de Seleção e Ponderações aplicáveis ao presente procedimento concursal**-----

3. De seguida, o júri teve em consideração que, atendendo ao facto de o procedimento concursal se destinar à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, cujos candidatos sejam

Carla do ...

2



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, no que diz respeito aos métodos de seleção a aplicar foi determinado que: -----

3.1. Nos termos da alínea a) e b) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e artigo 5.º e a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º todos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a utilizar, serão a **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**, os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.-----

3.2. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

3.3. A ordenação final dos candidatos, que completem os procedimentos, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas: **CF = (PPC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %)**.-----

3.4. Prova Prática de Conhecimentos (PPC): será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada e com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova prática de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

3.5. Prova Prática de conhecimentos (PPC): Com uma ponderação de 45% e considerando o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a prova prática de conhecimentos será de natureza prática e de simulação, com a duração máxima de vinte minutos, na qual serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:-----

Calando *cf.* 3



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

- Utilização da sinalização temporária (entre 1 a 3 sinais) – até 3 valores, em que cada sinal tem a valoração de 1 valor;-----
- Utilização dos equipamentos de proteção individual (entre 1 a 6 equipamentos) - até 3 valores, em que cada equipamento tem a valoração de 0,5 valor;-----
- Execução/dscrição da Tarefa - entre 0 valores a 14 valores, em que manuseamento dos instrumentos adequados, tem a valoração até 2,5 valores; aplicação regras de segurança tem a valoração de 2 valores; procedimentos de realização da tarefa tem a valoração de 2 valores; e destreza e criatividade na execução/dscrição tem a valoração de 2 valores.-----

Neste procedimento para recrutamento de Assistente Operacional na área de limpeza, a prova será de realização individual, de natureza prática e forma oral, com a duração total de 20 minutos e valoração de 20 valores e consta da realização de uma limpeza e pavimentação de uma vereda ou caminho, na área territorial da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos, ferramentas e utensílios manuais necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.-----

3.6. A Avaliação Psicológica (AP). Com uma ponderação de 25% visa avaliar, realizado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, que visa avaliar, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

A AP é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Para os candidatos que tenham completado o método, na última fase, ou quando o método seja realizado numa única fase, a valoração será realizada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente,

Calandro

4



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

3.7. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Com uma ponderação de 30% , este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente a Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI), Motivação (MTV) , Expressão e Fluência Verbais (EFV) e Qualidade da Experiência Profissional (QEP).-----

3.7.1. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público, nas instalações da Junta de Freguesia e disponibilizados no seu portal bem como comunicada aos candidatos nos termos da Portaria.---

3.7.2. A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações base de 20, 16, 12, 8 e 4 valores atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior.-----

3.7.3. Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido, através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.-----

3.7.4. Cada entrevista não deverá ter duração superior a trinta minutos.-----

3.7.5. Relativamente à **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, atendendo aos objetivos e valorização da entrevista (artigos 6.º n.º 1, alínea a), e 9.º n.ºs 5 e 6 da Portaria), o júri deliberou, por unanimidade, que na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que será realizada pelo júri, serão apreciados os fatores



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Capacidade de Relacionamento Interpessoal (CRI), Motivação (MTV) , Expressão e Fluência Verbais (EFV) e Qualidade da Experiência Profissional (QEP), os quais serão pontuados de acordo com os níveis de qualificação a seguir discriminados, sendo o resultado final obtido através do cálculo da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores:-----

$$EPS = (SC + MTV + EFV + QEP) / 4, \text{-----}$$

Em que: -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

SC = Capacidade de relacionamento interpessoal -----

MTV = Motivação. -----

EFV = Expressão e Fluência Verbais -----

-QEP = Qualidade da Experiência Profissional -----

----- CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL -----

3.7.6. Relativamente à capacidade de reacionamento interpessoal, o júri apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como, o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral. Quanto a este factor o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: -----

	Valores
Nível elevado –Soluções apresentadas das situações colocadas muito apropriada, ponderando as diversas alternativas de solução e fundamentando as suas opções de relacionamento com argumentos muito coerentes e pertinentes.	20
Nível bom–Soluções apresentadas das situações colocadas bem apropriada ponderando as diversas alternativas de solução e fundamentando as suas opções de relacionamento com argumentos bem coerentes e pertinentes.	16

Alard

cef. 6

[Handwritten signature]



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Nível suficiente – Soluções apresentadas das situações colocadas suficientes apropriados ponderando as diversas alternativas de solução e fundamentando as suas opções de relacionamento com argumentos coerentes e pertinentes quase sempre adequados.	12
Nível reduzido – Insuficiente análise das situações, manifestando insegurança e incertezas na fundamentação das suas opções e/ou fraca argumentação.	8
Nível insuficiente– Não demonstrou capacidade de análise e de argumentação.	4

-----MOTIVAÇÃO-----

3.7.7. Na motivação o júri procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, visando avaliar o grau de ajustamento entre a motivação manifestada e aquela que é necessária para o desempenho da função. Quanto a este factor o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: -----

	Valores
Nível elevado – Muito bom ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	20
Nível bom – Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	16
Nível suficiente – Aceitável ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	12
Nível reduzido – Fraco ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	8
Nível insuficiente - Não existe ajustamento entre a motivação manifestada e a necessária para o desempenho da função.	4

Chelonda

[Handwritten signature]
cey.



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

----- EXPRESSÃO E FLUÊNCIAS VERBAIS -----

----3.7.8. Na Expressão e Fluência Verbal, o júri procurará medir o nível de organização e articulação sequencial do discurso oral, apreciando a fluência, clareza, precisão e expressividade da linguagem utilizada. Quanto a este factor o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: -----

	Valores
Nível elevado – Muito boa organização e articulação sequencial do discurso, expressando-se com elevada fluência e de forma agradável. Emprega uma linguagem muito precisa e evidencia riqueza de vocabulário. É convincente e persuasivo, utilizando a linguagem não-verbal de modo muito adequado.	20
Nível bom – Boa organização do discurso, articulando as ideias de forma clara e fluente. Preciso na aplicação do vocabulário, evidencia autoconfiança e convicção, com adequada utilização da linguagem não-verbal.	16
Nível suficiente – Aceitável organização e encadeamento do discurso. Emprega uma linguagem apropriada, com suficiente clareza e concisão. Denota à-vontade e raramente hesita nas respostas. Utiliza a linguagem não-verbal de forma aceitável.	12
Nível reduzido – Insuficiente organização e articulação do discurso, tornando-se pouco claro e perceptível. Por vezes, evidencia incorreção no emprego da linguagem. Fala de modo monocórdico e não demonstra autoconfiança.	8
Nível insuficiente – Fraca organização do discurso, com acentuada insuficiência ao nível da clareza e da concisão. Frequentemente, emprega incorretamente o vocabulário e/ou comete erros gramaticais. Tem dificuldade em apreender o que lhe é dito.	4

Calando 19/1

8



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

----- QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL -----

3.7.9. Na qualidade da experiência profissional o júri considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício das funções desempenhadas anteriores ao procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata. Quanto a este factor o júri deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue: -----

	Valores
Nível elevado – Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	20
Nível bom – Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	16
Nível suficiente – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	12
Nível reduzido – Revela alguma experiência não aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	8
Nível insuficiente - Revela insuficiente experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar diminuta capacidade de adaptação ao lugar a que se candidata.	4

Calabre
Cej.

9



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

4. Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a **Avaliação Curricular (AC)**, **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.---

4.1. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

4.2. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

4.3. A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.-----

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).-----

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:-----



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

$$AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD/4$$

em que:-----

HA = Habilitação Académica - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento.-----

Esta será avaliada nos termos seguintes:-----

HA – Habilitação Académica:-----

a) Habilitação exigida à data da admissão na carreira ou habilitação legalmente exigida à data de abertura do concurso – 16 valores.-----

b) - Habilitação superior à legalmente exigível – 20 valores.-----

FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação relevantes para a área da atividade específica para que foi aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados.-----

Esta será avaliada nos termos seguintes:-----

Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:-----

-Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 30 horas – 8 valores.-----

-Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 30 horas e inferior a 50 horas – 12 valores.-----

Cláudio *ex.* 11



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

-Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 50 horas e inferior a 70 horas – 16 valores.-----

-Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 70 horas – 20 valores.-----

Neste parâmetro apenas são consideradas as iniciativas formativas obtidas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas.-----

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.-----

EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é objeto do presente recrutamento (limpeza). Considera-se como experiência profissional, a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho que se encontrem devidamente comprovadas e que possuam um grau de complexidade equiparado às mesmas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:-----

- Experiência inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 8 valores.-----

- Experiência entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 12 valores.-----

- Experiência entre 3 anos e inferior a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 16 valores.-----

Carla de 12



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

- Experiência igual ou superior a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 20 valores.-----

AD = Avaliação de Desempenho - Neste parâmetro será considerada o último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de avaliação de 2017/2018 ou 2019/2020, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa-----

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:-----

Desempenho Excelente – 20,00 valores;-----

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;-----

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;-----

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.-----

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.-----

A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente.-----

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:-----

Σ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores

3

Chlardo G.

13



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovando de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa.-----

Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 valores por cada ano não avaliado. Para efeitos de determinação de AD é considerada a avaliação obtida em cada um dos anos relevantes, no período considerado. Havendo avaliações bienais a avaliação quantitativa obtida no biénio considera-se reportada a cada um dos anos integrantes do biénio. -----

Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.-----

4.4. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril:-----

De 0 a 4,99 valores = Insuficiente;-----

(maior que) 5 e (igual ou menor que) 9,49 valores = Reduzido;-----

(igual ou maior que) 9,50 e (menor que) 13,99 = Suficiente;-----

(igual ou maior que) 14 e (menor que) 16,99 = Bom;-----

(igual ou maior que) 17 e (igual ou menor que) 20 = Elevado.-----

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar as seguintes:-----



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Competências
Planeamento e Organização
Relacionamento interpessoal
Comunicação
Responsabilidade e compromisso com o serviço

4.5. À Entrevista Profissional de Seleção são aplicáveis as considerações constantes na presente ata nos pontos 3.7 a 3.7.9 -----

5. Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:-----

1. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em Autarquias Locais.-----

2. Maior nível habitacional.-----

6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.-----

7. O Júri deliberou por unanimidade de que os candidatos devem preencher o formulário de candidatura e deverão entregar, em suporte papel ou enviado por via eletrónica, para efeitos de admissão e avaliação e sob pena de exclusão, os seguintes documentos:-----

a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações académicas;-----

b) Curriculum vitae, indicando a data de nascimento, datado e assinado pelo candidato;-----



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

No caso de candidato a que se aplique o método de seleção Avaliação Curricular deverá anexar ao curriculum vitae os documentos comprovativos das formações e experiência profissional nele mencionado, sob pena das mesmas não serem consideradas na avaliação.-----

c) Quando aplicável, declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada (reportada ao 1.º dia útil estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das atividades/ funções que executa, indicação qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três ciclos avaliativos, desde que atribuída nos termos do SIADAP ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período e identificação da remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;-----

8. Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados pelos candidatos.-----

9. Notificação dos candidatos admitidos e excluídos:-----

Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos (as) candidatos (as), designadamente a reunião dos requisitos exigidos, a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação e os (as) candidatos (as) excluídos (as) serão notificados (as) para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

10. Os (as) candidatos (as) integrados (as) serão convocados (as) pela forma prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.-----

Em conformidade com o artigo 25.º, da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente a



JUNTA DE FREGUESIA DO SEIXAL
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

afixar no edifício da Junta de Freguesia e disponibilizada em www.jf-seixal.pt, sendo que, os candidatos aprovados em cada método são convocados para o método seguinte pela forma prevista no artigo 10.º, da mesma Portaria.-----

As listas unitárias da ordenação final do posto de trabalho, serão publicitadas na página eletrónica da Junta de Freguesia do Seixa (site), bem como remetidas a cada candidato (a) por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.-----

As presentes deliberações foram aprovadas por unanimidade.-----

Por fim, 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

(José Eleutério Câmara Lopes)

O Vogal

(Marco Alexandre Caldeira da Costa)

O Vogal

(Orlando Dias Vieira)