ATA DOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

ATA NÚMERO UM

———— Aos 16 dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e dois reuniu no Edifício Sede da Junta de Freguesia de Pedrouços, o júri constituído pelos Senhores Nuno Costa, Secretário do Executivo, na qualidade de Presidente do Júri, António Monteiro, Tesoureiro do Executivo e da Senhora Maria Do Carmo Borges, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Pedrouços, ambos como Vogais, no uso da competência do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem com o sistema de valoração final dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, nos termos do que dispõe os art.º 17.º e 18.º da referida Portaria.

O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher:

Serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e um facultativo, referidos nos números 1 a 3 do artigo 36° da Lei n°.35/2014, de 20 de junho. O método de seleção facultativo a utilizar é a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência(s) ou atividade(s) caracterizadora(s) dos postos de trabalho em causa, bem

como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e os métodos de seleção facultativos: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1· A **Prova de Conhecimentos (PC)** A Prova de Conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. Assumirá a natureza teórica e prática, com a duração de 60 minutos (30 minutos para a componente teórica e 30 minutos para a componente prática), valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre as boas práticas dos trabalhos a desenvolver no Cemitério de Pedrouços, Regulamento do Cemitério e Capela Mortuária de Pedrouços, publicado em Diário da República, através do Aviso n.º 18128/2021, Diário da República, 2.ª Série, Parte H de 24 de setembro de 2021 e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n. º35/2014, de 20/06, na sua atual redação.

A avaliação da Prova Prática resulta da média aritmética da classificação obtida na realização de três tarefas de manuseamento de equipamentos de trabalho e manutenção do espaço público e cemitério da freguesia (a definir).

Na prova pratica será avaliada a destreza, postura, utilização dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva apropriados à tarefa, rapidez e resultado final do trabalho executado, que serão avaliadas da seguinte forma:

0 - Tarefa não executada.

10- Tarefa executada com alguma dificuldade e muitas deficiências.

11 a 13- Tarefa executada com alguma dificuldade e algumas deficiências.

14 a 17 - Tarefa executada sem dificuldade, mas com algumas deficiências.

18 a 20 - Tarefa executada sem dificuldade, com perfeição e rapidez.

2.º A **Avaliação Psicológica (AP)**- visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidates e estabelecer prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Nos termos do n.º 3 do art.º 17 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou que a Avaliação Psicológica será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores.

3.- A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Critério 1- Motivação e interesse:

a) Desinteressado ou apático - Classificação: insuficiente (4 valores)
b) Pouco interessado, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: - Classificação reduzido (8 valores)
c) interessado, ativo e motivado, mas com pouca perceção

do conteúdo funcional do cargo a prover- Classificação: suficiente (12 valores)

d) interessado, motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover- Classifica o: bom (16 valores)

e) Grande visão de conjunto, elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover - Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 - Capacidade resolução de conflitos-estratégias:

a) Pouca facilidade em interagir com os outros - Classificação: insuficiente (4 valores);

b) Denota alguma facilidade em interagir com os outros, mas pouca flexibilidade em aceitar as suas posições - Classificação: reduzido (8 valores);

c) Denota facilidade em interagir com as outras utilizando estratégias adequadas para a resolução dos conflitos, mas com comportamento pouco prestável e postura pouco profissional para a resolução dos conflitos - Classificação: suficiente (12 valores);

d) Denota facilidade em interagir com as outros, comportamento bastante estável e postura profissional apresentando boas estratégias para a resolução dos conflitos - Classificação: bom (16 valores);

e) Denota elevada facilidade em interagir com os outros, comportamento bastante estável e muito boa postura profissional apresentando boas estratégias para a resolução dos conflitos - Classificação: bom (20 valores).

Critério 3 - Comportamento nas relações interpessoais:

a) Trato pouco cordial, denota alguma agressividade e arrogância - Classificação: insuficiente (4 valores);

b) Denota autoconfiança elevada, mas um comportamento pouco estável - Classificação: reduzido (8 valores);

c) Trato afável com alguma autoconfiança e um comportamento estável - Classificação: suficiente (12 valores);

d) Trato afável com autoconfiança e um comportamento estável - Classificação: bom (16 valores);

e) Trato afável, autoconfiança, assertiva e demonstrando à vontade na relação com os outros: elevado (20 valores).

Critério 4 - Capacidade de comunicação:

a) Insegurança e deficiente expressão verbal - Classificação: insuficiente (4 valores)

b) Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente - Classificação: reduzido (8 valores)

c) Reserva e constrangimento, expressão verbal fluente - Classificação: suficiente (12 valores)

d) Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança - Classificação: bom (16 valores)

e) Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação: elevado (20 valores)

4.- 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. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultara da aplicação da seguinte formula

$$OF= 45\%PC + 25\%AP + 30\% EPS$$

5.- Para os(as) candidatos(as) abrangidos(as) pela aplicação do nº.2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e os métodos facultativos Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

5.1.- **A Avaliação Curricular (AC)** que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

5.2.- Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

5.2.1.- Habilitação Académica (HA)

Este item e classificado conforme o nível de habilitação, de acordo com o seguinte:

- Escolaridade mínima obrigatória - 12 valores
- Superior à escolaridade mínima obrigatória - 16 valores

5.2.2.- Formação Profissional (FP)

Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

- CD (curta duração) $21 \leq NH \leq 35$
- MD (media duração) $35 \leq NH \leq 70$
- LD (longa duração) $NH > 70$

A classificação é obtida com base no numero equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do numero de curses de curta duração (nCD), de media duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte , cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$nEQC = 1\ nCD + 2nMD + 3{,}0nLD$$

Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a formula seguinte: Classificação (FP) = min [20; (nEQC + 10)]

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento.

5.2.3.- Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP) incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Experiência < 1 ano - 10 valores;
- 1 ano ≤ Experiência < 2 anos - 12 valores;

- 2 anos ≤ Experiência < 3 anos-14 valores;
- 3 anos ≤ Experiência < 4 anos - 16 valores;
- 4 anos ≤ Experiência < 5 anos -18 valores;
- Experiência ≥ 5 anos - 20 valores.

5.2.4.-Avaliação de Desempenho (AD)

A classificação neste item e dada pela média aritmética das avaliações de desempenho obtidas nas três últimas avaliações, para as candidatas que já desempenham funções idênticas as do posto de trabalho a ocupar.

Apenas serão consideradas avaliações efetuadas no âmbito do SIADAP. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerada a avaliação de desempenho igual a três, nesse ano.

AD= (Aval. Desemp 2021/2020 + Aval.Desemp.2019/2018 + Aval.Desemp.2017/2016) / 3

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio
   Desempenho insuficiente - 5 valores
   Desempenho de Necessita Desenvolvimento - 10 valores
   Desempenho Bom - 14 valores
   Desempenho Muito Bom-18 valores
   Desempenho Excelente - 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro
   Desempenho inadequado (0 a 1,999) - 5 valores
   Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) - 10 valores
   Desempenho Adequado (3,000 a 3,999)-14 valores
   Desempenho Relevante {4,000 a 4,499) - 16 valores
   Desempenho Relevante {4,500 a 5,000) - 18 valores
   Desempenho Excelente - 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular e expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:
HA - é a classificação do fator Habilitações Académicas;
FP - é a classificação no fator Formação Profissional;
EP - é a classificação no fator Experiência Profissional;
AD - e a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

5.6.- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sabre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto par um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em analise, 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultara da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF= 45\%AC + 30\%EAC +25\%EPS$$

6.- Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Se o empate persistir, será fator de desempate a maior classificação obtida no parâmetro da entrevista de avaliação de competências relativo à orientação do serviço público.

7.- Nos termos do artigo 22°. da Portaria n.º 233/2002 de 9 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de

seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Pedrouços e e disponibilizada no seu sítio da internet.

8.- O Júri deliberou ainda que todas as notificações serão da responsabilidade dos Serviços Administrativos da Junta de Freguesia de Pedrouços.

E não havendo nada mais a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada par todos os elementos do Júri.

O júri: