



**Junta de União de Freguesias de Fânzeres e São Pedro da Cova**

**Ata n.º 1**

**Ata do Júri de Concurso do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o Preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho por termo indeterminado da categoria e carreira geral de Assistente Operacional, na área funcional da Limpeza Urbana.**

Aos onze de julho de dois mil e vinte e dois, no edifício sede da Freguesia de Fânzeres e São Pedro da Cova reuniu o júri do concurso em epígrafe, presidido pela Sr.ª Eugénia Maria Sousa Braga Leite de Faria (Presidente do Júri), Dra. Isabel Cristina Ribeiro Ferreira da Costa Ferreira (Vogal Efetivo) e Sr. Joaquim Paulo Teixeira Custódio (Vogal Efetivo).

A reunião do júri destinou-se: -----

-----**PONTO ÚNICO – Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a definir a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção nos termos da do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019 na sua redação atual.**

Deste modo, o júri deliberou o seguinte: -----

---Devido à urgência do presente procedimento concursal, em face da necessidade de preencher os postos de trabalho a ocupar, de forma a assegurar a realização das tarefas que lhe são inerentes, no uso da faculdade conferida no n.º 1 e alíneas a), b) e c) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual, serão utilizados os seguintes métodos:

- a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**a) AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----**

Avaliação curricular, tem uma ponderação de 30% e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a experiência adquirida, o percurso profissional e a formação realizada para o tipo de funções requeridas e, ainda, as habilitações académicas ou profissionais. -----

A classificação a atribuir, no que respeita a este método de seleção, resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = 0,15 (HA) + 0,20 (FP) + 0,50 (EP) + 0,15 (AD)$$

Neste método é adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. - **Habilitação académica (HA):** A pontuação, na escala de 0 a 20 valores, resultará da titularidade, comprovada, das habilitações académicas, nos seguintes termos:

Ensino Secundário ou superior - vinte valores;  
Ensino Básico - quinze valores;  
Escolaridade Obrigatória para a função - dez valores;

**Formação Profissional (FP):** -----  
Para o cálculo da pontuação a atribuir neste item, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação ligadas às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

Sem qualquer participação em encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional em área relevante para a função - zero valores; -----

Até cinquenta horas na participação em encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional em área relevante para a função - dez valores; -----

Até cem horas na participação em encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional em área relevante para a função - quinze valores; -----

Até duzentas horas na participação em encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional em área relevante para a função - vinte valores. -----

Só serão avaliados os encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional do qual os candidatos apresentem documento comprovativo que discrimine a sua duração. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação em número de dias, a contabilização será feita considerando seis horas por cada dia de formação. -----

**Experiência Profissional (EP):** -----  
Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada.-

O júri deliberou que a pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores sendo os critérios de avaliação para a valoração deste parâmetro os seguintes: -----

Sem qualquer experiência profissional em área relevante para a função – zero valores;

--- Experiência profissional de duração até cinco anos em área relevante para a função – dez valores; -----

-- Experiência profissional de duração com mais de cinco anos e até 10 anos em área relevante para a função - quinze valores; -----

Handwritten marks in the top right corner, including a checkmark and a signature.

--- Experiência profissional de duração com mais de 10 em área relevante para a função - vinte valores; -----

**Avaliação de Desempenho (AD):** -----

Na avaliação de desempenho será atribuída a seguinte classificação:

Excelente – 20 valores;

Relevante - 15 valores;

Adequado - 12 valores; Inadequado - 8 valores;

Insuficiente – 6 valores; Sem avaliação – 4 valores

---**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista tem uma ponderação de 40% e 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.

Cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência- 20 valores

Detém um nível bom da competência- 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência- 4 valores

---**ENTREVISTA DE PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):** -----

A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e a sua realização obedece ao preceituado no artigo décimo terceiro da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual.

A aplicação deste método baseia-se na elaboração de uma ficha individual, que se anexa a esta ata (**ANEXO II**), contendo o resumo dos seguintes fatores: relevância da experiência profissional, interesse e motivação profissionais, relacionamento interpessoal, iniciativa e autonomia, conteúdo técnico, capacidade e comunicação. -----

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. A classificação em cada fator resulta da votação nominal e é decidida por maioria. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. -----

**CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):** -----

A classificação final será apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = 0,30 (AC) + 0,40 (EAC) + 0,30 (EPS)$ .

A ordenação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos dos n.ºs 1 e 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual. -----

**b) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):** -----

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova reveste a natureza prática e terá a duração de 10+10 minutos, e consiste na identificação e manuseamento de equipamentos, materiais e execução de tarefas no terreno na área de atividade para que foi aberto o procedimento concursal e normas de utilização de EPI, pretendendo-se, especificamente, que seja promovida a limpeza e desinfeção de parte de um edifício, incluindo corte de vegetação herbácea arbustiva e arbórea e limpeza após execução da desmatação e espalhamento de inertes.

A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples da classificação obtida em cada um dos seguintes parâmetros: -----

- A. Perceção e Compreensão da tarefa;
- B. Qualidade da realização da tarefa;
- C. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;
- D. Grau de conhecimentos demonstrados.

**---AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP):** -----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorizada através dos níveis classificativos de Elevado, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação psicológica valorada com Reduzido e Insuficiente é eliminatória do procedimento.

**---ENTREVISTA DE PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):** -----

Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e a sua realização obedece ao preceituado no artigo décimo terceiro da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual.

A aplicação deste método baseia-se na elaboração de uma ficha individual, que se anexa a esta ata (**ANEXO II**), contendo o resumo dos seguintes fatores: relevância da

*[Handwritten signature]*

experiência profissional, interesse e motivação profissionais, relacionamento interpessoal, iniciativa e autonomia, conteúdo técnico, capacidade e comunicação. -----

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. A classificação em cada fator resulta da votação nominal e é decidida por maioria. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. -----

**CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):** -----

A classificação final será apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: **CF = 0,40 (PC) + 0,30 (AP) + 0,30 (EPS)**.  
A ordenação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos dos n.ºs 1 e 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em [www.fanzeres-saopedrodacova.pt](http://www.fanzeres-saopedrodacova.pt).-----

A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na segunda Série do Diário da República e também disponibilizada em [www.fanzeres-saopedrodacova.pt](http://www.fanzeres-saopedrodacova.pt).-----

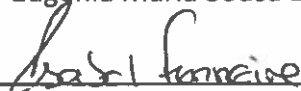
Mais nada havendo a tratar o Presidente do Júri, deu por encerrada a reunião. -----

Fânzeres e São Pedro da Cova, 11 de julho de 2022

O JÚRI,



Eugénia Maria Sousa Braga Leite de Faria



Isabel Cristina Ribeiro Ferreira da Costa Ferreira



Joaquim Paulo Teixeira Custódio




**ANEXO II - Entrevista Profissional de Seleção**  
*Ficha Individual*

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

Fatores em Apreciação	Presidente	1º Júri	2º Júri	NF
P.1 - Relevância da experiência profissional				
P.2 - Interesse e motivação profissionais				
P.3 - Relacionamento interpessoal				
P.4 - Iniciativa e autonomia				
P.5 - Conteúdo técnico				
P.6 - Capacidade e comunicação				
<b>Nota Final</b>				

A classificação em cada fator resulta da votação nominal e decidida por maioria.

P- Presidente; 1.º V – 1.º vogal; 2.º V - 2º vogal.

A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator.

Níveis classificativos: Elevado (20v), Bom (16v), Suficiente (12v), Reduzido (8v), Insuficiente (4v).

**Temas abordados na entrevista:**

**Observações:**