



Handwritten initials and a signature.

Junta da 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 2 (dois) postos de trabalho por tempo indeterminado da categoria e carreira geral de Assistente Operacional, na área funcional do Cemitério (Coveiro)

Aos vinte e seis de abril 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 pelo Dr. Rui Manuel Campos (Presidente do Júri) e Sr^a. Eugénia Maria Sousa Braga Leite de Faria (Vogal Efetivo) e Sr. Joaquim Paulo Teixeira Custódios (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: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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

Avaliação curricular, tem uma ponderação de 60% 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), por aplicação da seguinte fórmula: -----

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

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

ff @
/

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 – cinco 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; -----

-- 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

cf @
/

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS): -----

A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de **40%**, 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: reflexão sobre o percurso profissional e motivação; capacidade de adaptação à função; atitude e sentido de responsabilidade; comunicação e fluência verbal.

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. -----

VALORAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO: -----

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual, sendo a classificação de cada um expressa na escala de 0 a 20 valores. - Serão excluídos do procedimento, de acordo com o disposto no nº 10 do artigo referido, os candidatos que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

A classificação final será apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = 0,60 (AC) + 0,40 (EPS)$. -----

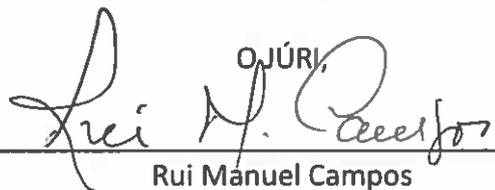
A ordenação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos dos n.ºs 1 e 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2009 na sua redação atual. -----

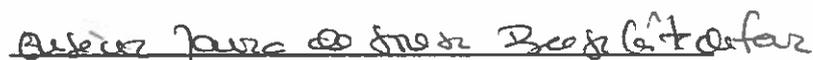
A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.fanzeres-saopedrodacova.pt.

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.-----

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

Fânzeres e São Pedro da Cova, 26 de abril de 2022


O JÚRI,
Rui Manuel Campos


Eugénia Maria Sousa Braga Leite de Faria


Joaquim Paulo Teixeira Custódio

ANEXO II - Entrevista Profissional de Selecção
Ficha Individual

Nome do Candidato: -----

Factores em Apreciação	Deliberação			Classificação
	P	1ºV	2ºV	
Reflexão sobre o percurso profissional e motivação - Avalia a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como o desempenho na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.				
Capacidade de adaptação à função - Avalia a capacidade de inserção no contexto profissional, a sua adaptação ao posto de trabalho e o seu envolvimento com os objectivos das funções a desempenhar.				
Atitude e sentido de responsabilidade – Avalia a forma como se predispõe para agir, como se compromete com os resultados e com as pessoas. O sentido de responsabilidade avalia-se pelo compromisso com o funcionamento do serviço e as exigências profissionais.				
Comunicação e fluência verbal – Avalia o modo como o candidato troca ideias, sentimentos e experiências, bem como a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume e o caudal e respectiva adequação ao tema ou assunto desenvolvido.				
Classificação Final				

A classificação em cada factor 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 factor.

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

Temas abordados na entrevista:

Observações: