



18
1
/

Ata n.º 4

Ata do Júri de Concurso do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o Preenchimento de 2 (dois) posto de trabalho por tempo indeterminado da categoria e carreira geral de Assistente Operacional, na área funcional do Cemitério (Coveiro)

Em 25 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 pelo Eugénia Maria Sousa Braga Leite Faria (Presidente do Júri), Isabel Cristina Ribeiro Ferreira da Costa Ferreira (Vogal Efetivo) e Joaquim Paulo Teixeira Custódios (Vogal Efetivo). -----

--- A presente reunião teve por objetivo o seguinte:

Aplicação do segundo método de seleção - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - aos candidatos(as) admitidos(as);

Aplicação do terceiro método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - aos candidatos(as) admitidos(as);

Elaborar o Projeto de lista unitária de ordenação final;

Notificar os candidatos para se pronunciarem, no âmbito da audiência prévia, nos termos do artigo 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo, conjugado com o disposto no artigo 28º da Portaria 125-A/2019

---Ponto 1: Aplicação do segundo método de seleção - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visou 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 25% 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

Foram selecionados para a aplicação deste método 4 candidatos os quais foram, devidamente convocados por e-mail, com a indicação do dia e hora agendado, para comparecerem para aplicação do 2.º método de seleção. -----

O Júri realizou as entrevistas aos candidatos, tendo dado início aos trabalhos no dia 13 de julho pelas 9h30 e terminado às 11h. -----

A esta entrevista não compareceu o candidato Vítor Manuel Oliveira Silva pelo que, de acordo com o regulamento deste procedimento concursal, foi excluído do concurso. -----

Do teor das entrevistas efetuadas com base nos parâmetros definidos, o júri após

ponderação de cada uma das competências, deliberou e atribuiu por unanimidade as pontuações qualitativas e quantitativas e, numa escala de 0 a 20 valores, a cada candidato, elaborando a grelha classificativa abaixo: -----

NOME/COMPETÊNCIAS	(C1) Organização e método de trabalho	(C2) Trabalho de equipa e cooperação	(C3) Adaptação e melhoria contínua	(C4) Responsabilidade e compromisso	Classificação(EAC) 0 a 20
João Paulo Gomes Maneca	16	16	16	20	17
Manuel Rodrigues Neves	14	14	14	16	14,50

A classificação da entrevista de avaliação de competências foi obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Sendo que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1 - Organização e método de trabalho;

C2 = Competência 2 - Trabalho de equipa e cooperação;

C3 = Competência 3 - Adaptação e melhoria contínua;

C4 = Competência 4 - Responsabilidade e compromisso c/ serviço.

Nos termos definidos no n.º 1 do artigo 25.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, o júri elaborou por ordem alfabética, a lista dos candidatos aprovados no 2.º método de seleção, com a respetiva classificação. -----

Lista de classificação – 2.º método de seleção Entrevista Avaliação Competências (EAC)	Classificação
João Paulo Gomes Maneca	17
Manuel Rodrigues Neves	14,50

----Ponto 2: Aplicação do terceiro método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção (EPS - Visou 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 relacionamento interpessoal. Foi composta por uma única fase, de realização individual, com duração até 15 minutos e teve a ponderação de 25%, foi avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as seguintes classificações 20; 16; 12; 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

A Entrevista Profissional de Seleção foi avaliada com observância do disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril. -----

--- Os parâmetros a avaliar neste método de seleção foram os seguintes: -----

Capacidade de comunicação: avalia a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, e de acordo com o seguinte enquadramento:

- 20 valores: expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica; -----
- 16 valores: expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica; -----
- 12 valores: razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza de vocabulário e razoável nível de construção frásica; -----
- 8 valores: limitada expressão oral, com vocabulário pobre e fraca construção frásica; -----
- 4 valores: expressão oral muito limitada, com vocabulário e construção deficiente e mau nível de construção frásica; -----

Sentido crítico: Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio na sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis: -----

- 20 valores: Elevada capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções; -----
- 16 valores: Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções; -----
- 12 valores: Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho ocupar; -----
- 8 valores- Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar; -----
- 4 valores - Capacidade de reflexão e crítica de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

Qualidade da experiência profissional: domínio de temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, interesses pela atualização profissional e pelo acompanhamento de inovações e novos desenvolvimentos ligados à área de atividade. -----

- 20 valores: revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----
- 16 valores: revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----
- 12 valores: revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----
- 8 valores: revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----
- 4 valores: revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----

Motivação e interesse: Aferir atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas. -----

- 20 valores: Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na

área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----
 --- 16valores: Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----
 --- 12 valores: Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----
 --- 8 valores: Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----
 --- 4 valores: Evidencia insuficiência de interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

A cada um dos parâmetros serão considerados os seguintes níveis classificativos:

- Apresenta um nível Elevado- 20 valores -----
- Apresenta um nível Bom- 16valores-----
- Apresenta um nível Suficiente- 12valores -----
- Apresenta um nível Reduzido –8valores-----
- Apresenta um nível Insuficiente -4 valores -----

O Júri decidiu, e devido à urgência do procedimento, realizar no mesmo dia e hora o método de avaliação seguinte (EPS).

Do teor das entrevistas efetuadas com base nos parâmetros definidos, o júri após ponderação de cada um dos parâmetros, deliberou e atribuiu por unanimidade as pontuações qualitativas e quantitativas e numa escala de 0 a 20 valores, a cada candidato, elaborando a grelha classificativa abaixo: -----

NOME/PARÂMETROS	(P1) Capacidade comunicação	(P2) Sentido crítico	(P3) Qualidade da experiência profissional	(P4) Motivação e Interesses	Classificação EPS (0 a 20)
João Paulo Gomes Maneca	16	16	16	16	16
Manuel Rodrigues Neves	12	12	12	12	12

A classificação da entrevista profissional de seleção foi obtida através da seguinte fórmula:
 $CEPS = (P1 + P2 + P3 + P4) / 4$

Sendo que:

CEAC = Classificação da entrevista profissional de seleção;

P1 = Parâmetro 1 - Capacidade comunicação;

P2 = Parâmetro 2 - Sentido crítico;

P3 = Parâmetro 3 - Qualidade da experiência profissional;

P4 = Parâmetro 4 - Motivação e Interesses.

Nos termos definidos no n.º 1 do artigo 25.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, o júri elaborou por ordem alfabética, a lista dos candidatos aprovados no 3º método de seleção, com a respetiva classificação. -----

Lista de classificação - 3º método de seleção Entrevista Profissional Seleção (EPS)	Classificação
João Paulo Gomes Maneca	16
Manuel Rodrigues Neves	12

---Ponto 3: Elaborar o Projeto de lista unitária de ordenação final, tendo em consideração os resultados obtidos pelos candidatos que completaram o procedimento, com a aprovação nos três métodos de seleção, nos termos do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, elaborou a proposta da lista unitária de ordenação da classificação final dos candidatos aprovados de acordo com a constante na ata inicial de definição dos critérios:

A classificação Final (CF) obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 50 \% + EAC \times 25 \% + EPS \times 25 \%$$

Sendo que:

CF = Classificação final

AV = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Profissional de Seleção;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

CÁLCULO DA GRADUAÇÃO:

CANDIDATOS	AC x 50% + EAC x 25% + EPS x 25%						CF
	AC	50%	EAC	25%	EPS	25%	
JOÃO PAULO GOMES MANECA	11	5,5	17	4,25	16	4	13,75
MANUEL RODRIGUES NEVES	10,25	5,125	14,50	3,625	12	3	11,75

PROPOSTA DE LISTA DE ORDENAÇÃO FINAL:

NOME DO CANDIDATO	CLASSIFICAÇÃO FINAL
JOÃO PAULO GOMES MANECA	13,75
MANUEL RODRIGUES NEVES	11,75

----Ponto 4: Notificar os candidatos para se pronunciarem, no âmbito da audiência prévia, o júri deliberou por unanimidade notificar por e-mail os candidatos para, querendo, no prazo de dez dias úteis, contados da data da notificação, exercerem a audiência prévia, pronunciando-se sobre os resultados obtidos no 2 e 3º métodos de seleção e da proposta da lista unitária de ordenação final nos termos previstos no nº 1do artigo 28º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, devendo tal exercício ser dirigido ao júri do procedimento concursal e enviado por correio eletrónico para: geral@fanzeres-saopedrodacova.pt -----

Mais deliberou o júri enviar a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, à Junta da União das Freguesias de Fânzeres e São Pedro da Cova, entidade responsável pela realização do procedimento para homologação, nos termos previstos no nº 2 do artigo 28º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril. -----

----- Não havendo outros assuntos a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri e publicitada na página da internet da União das Freguesias de Fânzeres e São Pedro da Cova e afixada no placard exterior dos seus edifícios administrativos.-----

Fânzeres e São Pedro da Cova, 25 de julho de 2022

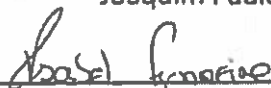
O JÚRI,



Eugénia Maria Sousa Braga Leite de Faria



Joaquim Paulo Custódio



Isabel Cristina Ribeiro Ferreira da Costa Ferreira