



ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, na área dos Serviços Exteriores.

Aos dezassete dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, pelas nove horas e quinze minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Calde em reunião de dia um de junho de dois mil e vinte e um.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Catarina Alexandra dos Santos Albuquerque Cruz, na qualidade de Presidente; Mafalda Patrícia Carvalho Teixeira Ferreira e Tânia Pereira Moreira, ambos na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Substituição do nível habilitacional exigido;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Aplicação dos métodos de seleção;

PONTO IV: Definição dos critérios de desempate,

PONTO V: Candidaturas e notificações

PONTO I – Substituição do nível habilitacional exigido.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, e de acordo com a deliberação do Órgão Executivo a 01 de junho de 2021, o nível habilitacional exigido em função da idade é passível de ser substituído por experiência com a duração igual ou superior a um ano, enquadrada nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho, e/ou por formação com a duração igual ou superior a 75 horas, enquadrada nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho. Em conformidade com o n.º 4 do artigo supramencionado, caberá ao júri do procedimento analisar, preliminarmente, a

*Caro
Tanzão*



formação/experiência e deliberar sobre a admissão e exclusão dos candidatos que se encontram nestas condições.

PONTO II – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho (anexo I), aprovado pelo Órgão Executivo, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria, estabelecem como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto 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 a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O Órgão Executivo da Freguesia de Calde deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:



du
Tabela
A

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada 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 de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **prova de conhecimentos será de natureza prática**, de forma oral e de realização individual, com a duração de 30 minutos e valoração de 20 valores.

Parte I: Proceder à limpeza de arruamentos, na área territorial da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, nomeando e utilizando todos os instrumentos de trabalho, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

A prova de conhecimentos e respetiva ficha de avaliação encontram-se anexas à presente ata (Anexo II).

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado 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, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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. Na última fase, e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

Handwritten signature



C) Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, valorização profissional e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigida mas com substituição da habilitação por experiência e/ou formação referida no Ponto I.	
Habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do concurso ou habilitação legalmente exigível.	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. 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:



Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 35 horas e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 35 horas e inferior a 75 horas e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 75 horas e inferior a 100 horas e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	16
Com 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 100 horas e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	20

Valorização profissional (VP): são consideradas as habilitações para condução de veículos, aspeto relevante considerando as funções adstritas a este posto de trabalho.

Critérios de valorização	Pontuação
Sem carta de condução de veículos ligeiros e/ou habilitação legal para condução de tratores.	12
Com uma das seguintes habilitações: Com carta de condução de veículos ligeiros (categoria B) ou condução de veículos agrícolas (tratores).	16
Com carta de condução de veículos ligeiros (categoria B) e condução de veículos agrícolas (tratores).	20

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

200
Teresa
K



Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	8
Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	12
Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	16
Com 2 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de avaliação de 2017/2018, 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:

- 4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 3,000 a 3,999 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;
- 2,000 a 2,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.



Handwritten signature and initials

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.

C. 2) A Classificação final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas: $AC = 0,10 HA + 0,30 FP + 0,20 VP + 0,30 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular (Anexo III).

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

WD
Tina
F



E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): 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, e 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. A Avaliação da EPS efetua-se 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo IV) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

E.1) Os parâmetros de avaliação são avaliados pela seguinte forma:

- Nível insuficiente – 4 valores;
- Nível reduzido – 8 valores;
- Nível suficiente – 12 valores;
- Nível bom – 16 valores;
- Nível elevado – 20 valores.

F) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$.
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$.



PONTO III – Aplicação dos Métodos de Avaliação.

Considerando as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e a deliberação do órgão executivo em reunião realizada em 01 de junho de 2021, **os métodos de avaliação serão aplicados num único momento**, não obstante podendo vir a optar-se pela utilização dos métodos de forma faseada, em virtude do eventual número de candidatos admitidos ao procedimento concursal, conforme o disposto no n.º 3 e n.º 4 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Neste contexto, e caso os métodos de avaliação venham a aplicar-se num único momento, o júri deliberou, de forma a promover a celeridade e otimização de recursos financeiros que, em caso de aplicação num único momento, **a avaliação dos métodos será faseada**, conforme previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria, **caso em que só será avaliado no método seguinte o candidato com aproveitamento no método anterior**.

PONTO IV – Critérios de desempate

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. Detentor da Carta de Condução - Categoria Tipo B;
2. Detentor da formação “Conduzir e Operar o Trator em Segurança”.
3. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em Autarquias Locais ou Melhor Classificação obtida no método Entrevista Profissional de Seleção (optar).

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

PONTO V – Candidaturas e notificações

O júri, aprovou, por unanimidade, que a apresentação das candidaturas deverá ser efetuada por correio eletrónico. Poderão ser aceites candidaturas em formato papel, a título excecional e devidamente fundamentado e, por decisão júri, conforme previsto no n.º 4 do artigo 19.º da Portaria.



O júri deliberou, por unanimidade, que os candidatos serão notificados através de correio eletrónico conforme o n.º 1 do artigo 10.º da Portaria, salvo na situação expressa no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria, caso em que a notificação é feita presencialmente ou por carta registada.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas onze horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

Anexos:

Anexo I – Perfil de Competências – Assistente Operacional – Serviços Exteriores;

Anexo II - Prova de Conhecimentos e grelha de avaliação;

Anexo III – Ficha Individual de Avaliação Curricular;

Anexo IV – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri

Catarina Alexandra dos S. A. Cruz

Teresa

Tânia Pereira Moreira

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Serviços Exteriores
Assistente Operacional

Freguesia de Calde

I. Enquadramento Geral do Posto de Trabalho

A. **Entidade:** Freguesia de Calde

B. **Superior hierárquico:** Órgão Executivo da Freguesia de Calde

C. **Carreira/Categoria:** Assistente Operacional/ Assistente Operacional

D. **Conteúdo funcional da carreira, conforme anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:**

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.

II. Caracterização da Função

A. **Objetivo global da função:** assegurar a limpeza e manutenção dos espaços públicos e ajardinados da Freguesia.

B. **Local de trabalho:** área territorial da Freguesia de Calde, sem prejuízo das deslocações aplicáveis.

C. **Horário:** 8h30 às 17h00, sem prejuízo de outros horários aplicáveis

D. **Habilitações literárias:** escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 65/2015, de 03 de julho — 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade é **passível** de ser substituído por experiência ou formação em funções similares e equiparadas, de acordo com o n.º 2 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Tina
A

E. Materiais/Equipamentos/Veículos: Instrumentos e utensílios manuais e mecânicos/elétricos (enxada, vassoura, pá, roçadora, pulverizador, entre outros); trator e outros veículos da Freguesia; Equipamento de Proteção Individual (EPI) e sinalização.

F. Principais atividades:

- a) Assegurar a limpeza e manutenção das vias e espaços públicos e dos espaços ajardinados da Freguesia;
- b) Garantir a conservação de bermas, valetas e caminhos agrícolas;
- c) Manutenção de pavimentos asfaltados;
- d) Manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção;
- e) Conduzir o trator agrícola e outros veículos da Freguesia;
- f) Utilizar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) necessário à execução das tarefas de sua responsabilidade;
- g) Apoiar/colaborar nas atividades organizadas pela Freguesia;
- h) Praticar as tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão.

G. Requisitos Específicos:

- a) Carta de Condução - Categoria Tipo B;
- b) Formação “Conduzir e Operar o Trator em Segurança”.

III. Competências

As competências foram extraídas da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, referente à carreira de Assistente Operacional.

	Transversais¹	Específicas²
Essenciais³	- Realização e Orientação para os Resultados; - Orientação para o Serviço Público; - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.	- Orientação para a Segurança; - Conhecimentos e Experiência.
Desejáveis⁴	- Iniciativa e Autonomia; - Otimização de Recursos.	

¹Competências transversais à freguesia.

²Competências específicas ao posto de trabalho.

³Competências fundamentais e imprescindíveis ao desempenho das funções.

⁴Competências que, não sendo imprescindíveis, permitem um melhor desempenho das funções.

CR
Toscano

Freguesia de Calde

Procedimento concursal – Assistente Operacional – Serviços Exteriores

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato:

Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente:	Vogal:	Vogal:	
Conhecimentos específicos, formação e experiência					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Motivação e orientação para o exercício da função					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Atitude, responsabilidade e compromisso					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Capacidade de comunicação					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				

CP - Taveres

Competência de relacionamento interpessoal				
Nível insuficiente	4 valores			
Nível reduzido	8 valores			
Nível suficiente	12 valores			
Nível bom	16 valores			
Nível elevado	20 valores			

Classificação Final de cada subâmbito	
Parâmetro	Classificação
Conhecimentos específicos, formação e experiência	
Motivação e orientação para o exercício da função	
Atitude, responsabilidade e compromisso	
Comunicação	
Relacionamento interpessoal	

Classificação Final

O Júri

Procedimento concursal – Assistente Operacional - Serviços Exteriores

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome:
Código de candidato:

Habilitações Académicas (HA) 10%	Critérios de valorização	
	Classificação	

Formação Profissional (FP) 30%	Critérios de valorização	
	Descrição	
	Total de Horas	
	Classificação Final	

Valorização Profissional (VP) 20%	Critérios de valorização	
	Classificação	

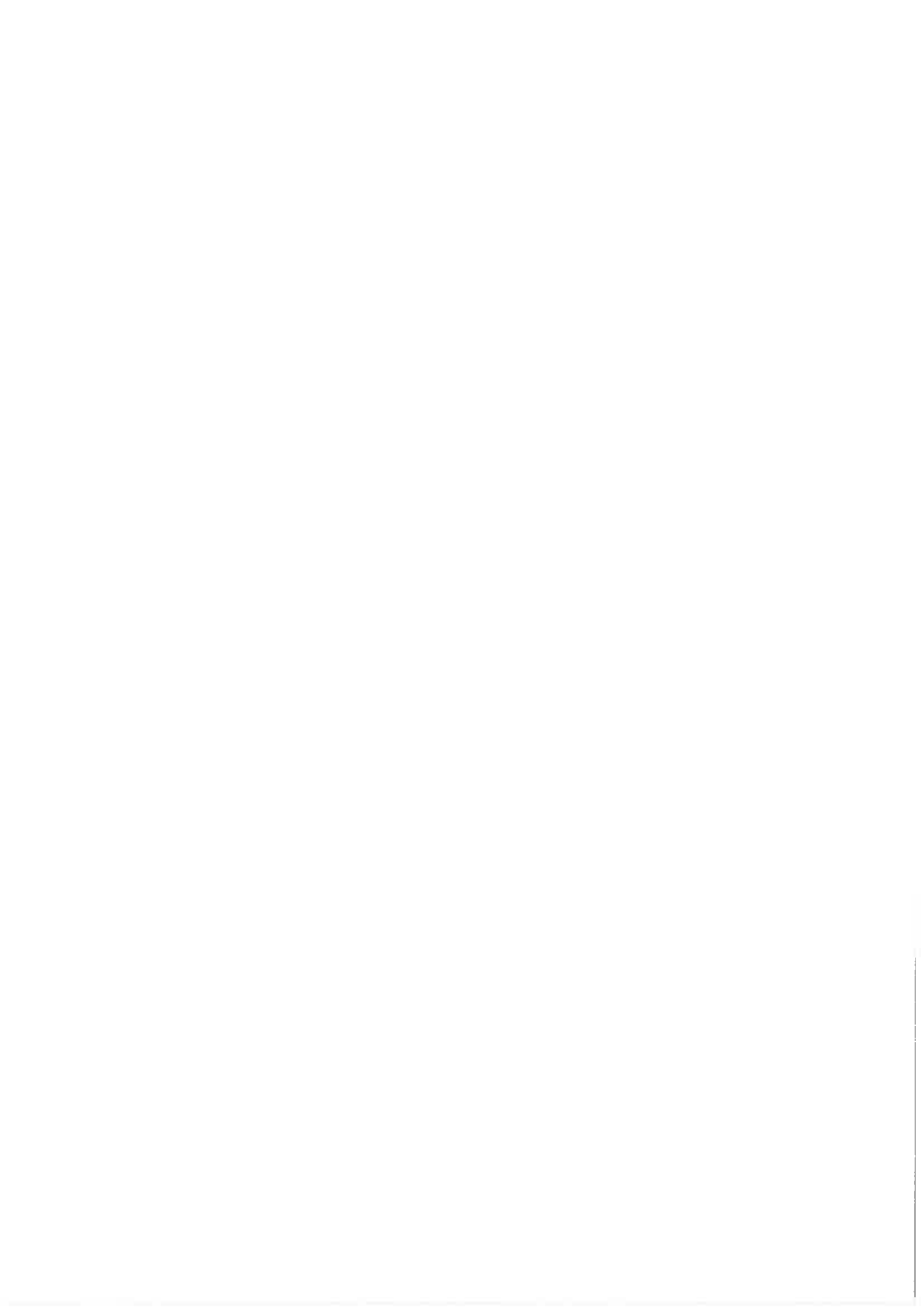
Experiência Profissional (EP) 30%	Critérios de valorização	
	Descrição	
	Classificação	

Avaliação de Desempenho (AD) 10%	Menção atribuída	
	Classificação	

Avaliação Curricular = 0,10 HA + 0,30 FP + 0,20 VP + 0,30 EP + 0,10 AD

Classificação Final
0

O Júri



Freguesia de Calde

tamilhan
F

Procedimento Concursal Comum – Assistente Operacional – Serviços Exteriores

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

ENUNCIADO

FORMA/NATUREZA: A prova de conhecimentos será de natureza prática, de forma oral e de realização individual, com a duração de 30 minutos e valoração de 20 valores.

CONTEÚDO

Proceder à limpeza de arruamentos, na área territorial da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

- a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;
- b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização do equipamento de segurança, higiene e sinalização.

Os candidatos deverão dirigir-se aos locais indicados pelo júri, onde lhe será explicado o conteúdo da Prova de Conhecimentos.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Freguesia de Calde

Procedimento Concursal Comum – Assistente Operacional – Serviços Exteriores

ESCALA DE AVALIAÇÃO

Pontuação de 0 a 20 valores

DESCRIPTIVO
<p>Classificação 0 – 5,99: Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Não usou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. A qualidade técnica do trabalho foi muito baixa ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.</p>
<p>Classificação 6,00 – 9,49: Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor e a qualidade técnica do trabalho foi insuficiente. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.</p>
<p>Classificação 9,50 – 13,99: Compreendeu as instruções. Não utilizou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição. Manifesta algum conhecimento teórico de como utilizar os equipamentos/instrumentos do trabalho. A qualidade técnica da tarefa demonstrada foi suficiente. Teve dificuldades em cumprir no tempo estipulado.</p>
<p>Classificação 14,00-16,99: Compreendeu as instruções; utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram identificados/ utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. A qualidade técnica demonstrada foi boa. Cumpriu a tarefa no tempo estipulado.</p>
<p>Classificação 17,00-20,00: Compreendeu todas as instruções com rapidez; utilizou eficazmente os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados eficazmente os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa; executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado. Cumpriu a tarefa de forma célere e antes do término do tempo.</p>

Freguesia de Calde

Procedimento Concursal Comum – Assistente Operacional – Serviços Exteriores

Touche

GRELHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Data de realização da prova de conhecimentos: ___/___/___

Código do candidato: _____

Nome do candidato: _____

Classificação da Prova
CLASSIFICAÇÃO FINAL = ____ valores
Observações

O júri:
