



A-2-107  
#20107  
[Signature]

## Junta de Freguesia de Belém

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE CINCO ASSISTENTES OPERACIONAIS (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO CERTO.

#### Ata N.º 1

27/10/2016

Aos vinte e sete dias de outubro de dois mil e quinze, pelas quinze horas, reuniu-se na sede da Junta de Belém, Largo dos Jerónimos, n.º 3, R/C, em Lisboa, o júri nomeado em sede de Reunião de Executivo a fim de estabelecer os critérios de avaliação, no que não previsto no Aviso de Abertura do Concurso.

#### I - CORREÇÃO DO AVISO

Pela análise do Aviso publicado em Diário da República verifica-se a existência dos seguintes erros:

- a) É indicado como segundo suplente Joana Filipa Monteiro de Jesus Loureiro, quando quem foi aprovado em reunião do executivo foi Joana Maria Luso Soares Richard
- b) Os percentis dos métodos de seleção ultrapassam os 100% sendo de considerar os seguintes valores:

No ponto 11.1 as ponderações a considerar são:

- a) Avaliação curricular (com ponderação de 30%)
- b) Prova teórica escrita de conhecimentos específicos (com ponderação de 10 %)
- c) Prova teórica oral de conhecimentos específicos (com ponderação de 15 %)
- d) Entrevista de avaliação de competências (com ponderação de 25%)
- e) Entrevista profissional de seleção (com ponderação de 10%)
- f) Avaliação psicológica (com ponderação de 10%)

No ponto 11.2 as ponderações a considerar são:

- a) Avaliação curricular (com ponderação de 30%)
- b) Prova teórica oral de conhecimentos específicos (com ponderação de 25 %)
- c) Entrevista de avaliação de competência (com ponderação de 25%)
- d) Entrevista profissional de seleção (com ponderação de 20%)

Deliberou o júri pela publicação da devida retificação em Diário da República e que a publicação na BEP já contenha estes elementos.



A 3  
B 2102  
de

## Junta de Freguesia de Belém

### II - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

II.1- A habilitação académica (HA), com ponderação geral de 20%, onde é ponderada a titularidade da escolaridade obrigatória.

II.2- A formação profissional (FP), com ponderação geral de 10%, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

II.3- A experiência profissional (EP), com ponderação geral de 60%, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas às freguesias e à intervenção em projetos de prevenção da toxicodependência.

II.4- A avaliação do desempenho (AD), com ponderação geral de 10%, relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, apenas para os candidatos com relação jurídica de emprego público e que devem possuir avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP.

#### II.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 9º ano, não sendo possível admitir candidatos que não tenham, salvo nos casos previstos na lei, condicionados à idade do(a) candidato(a).

Assim, o júri deliberou as seguintes pontuações:

a 20

- Licenciatura: 20 valores
- 12º ano: 18 valores
- 9º ano: 16 valores
- inferior ao 9º ano: 10 valores

#### II.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

i) Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

- a) Sem formação 0 valores
- b) Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) - 0,5 valores cada
- c) Com duração inferior a 30 horas - 1 valor cada

admitir  
(a).





A. D. -  
Barros.  
K

## Junta de Freguesia de Belém

- d) Com duração entre 30 e 59 horas - 1,25 valores cada
- e) Com duração entre 60 e 119 horas - 1,5 valores cada
- f) Com duração igual ou superior a 120 horas - 2 valores cada

ii) Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

iii) Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

### II.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o exercício de funções, a saber:

- a) Experiência de trabalho com autarquias locais: 5 valores, acrescido de um valor por ano, até ao máximo de 10, se a experiência for ao nível do que é exigido no perfil funcional identificado no Aviso de abertura;
- b) Experiência em funções de assistente operacional na área em causa, auxiliar de educação: um valor por ano, até ao máximo de 10.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços das entidades onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

### II.4 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Assim, o júri deliberou que a correspondência se faça nos termos seguintes:

SIADAP	Conversão
5	20
4	16
3	13
2	10
1	5



## Junta de Freguesia de Belém

A. D. ...  
A. Barros.  
[Signature]

admitir  
(a).

a 20

Quando o candidato não tiver avaliação do desempenho comprovada e/ou não for sujeito à mesma recebe a pontuação de 10 valores.

### CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

$$CAC = (2HA + FP + 6EP + AD) / 10$$

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### III - PROVA TEÓRICA ESCRITA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

admitir  
(a).

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - Prova escrita, individual, com consulta, conforme determina o Aviso de abertura, de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos sobre os temas constantes do Aviso de abertura, tendo a duração de 60 minutos e tolerância de 10 minutos, sendo constituída por:

- (i) 6 perguntas de resposta obrigatória simples, sendo cada uma valorada em 1 valor;
- (ii) 2 perguntas de resposta com pequeno desenvolvimento sobre questões técnicas simples, sendo cada uma valorada em 2 valores;
- (iii) 2 perguntas de desenvolvimento valoradas com 5 valores, cada, de acordo com os seguintes critérios:
  - a) Expressão - 0,3 valor (ortografia e gramática e repetição de expressões)
  - b) Lógica de raciocínio - 0,3 valor (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias)
  - c) Argumentação - 0,3 valor (forma como se defende a posição assumida e correlação com o tema proposto)
  - d) Redação - 0,3 valor (fluidez, precisão e clareza de linguagem)
  - e) Síntese - 0,3 valor (forma sintética, concisa e precisa de apresentar fundamentação)
  - f) Conteúdo - 3,5 valores (adequação técnica da resposta)

s a 9





A 2-57  
Bacior.  
[Signature]

## Junta de Freguesia de Belém

(iv) Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

### IV - PROVA TEÓRICA ORAL DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar.

Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova assume a forma oral, é de realização individual sem possibilidade de consulta de documentação em papel ou em qualquer meio digital ou outro. Tem a duração máxima de uma hora e incide sobre os temas a que se refere a legislação e a bibliografia identificadas no Aviso.

A prova será constituída por 20 perguntas, cada uma valorada em um valor.

### V - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A EAC visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

O Júri deliberou que a mesma será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Iniciativa e autonomia
- b) Organização e método de trabalho
- c) Relacionamento interpessoal
- d) Comunicação
- e) Realização e orientação para resultados
- f) Responsabilidade e compromisso com o serviço
- g) Orientação para a segurança
- h) Conhecimentos e experiência

A cada um destes parâmetros será atribuída a pontuação de 0 a 20 valores, sendo a classificação total obtida com base na seguinte fórmula, a converter por aproximação aos valores acima indicados:

$$[a) + b) + c) + d) + e) + f) + g) + 3 \times h)]/10$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista de avaliação de competências, independentemente da pontuação obtida nos outros métodos de seleção.



## Junta de Freguesia de Belém

A 27-11-2019  
Baur.  
[Signature]

### VI - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfatores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima.

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

- 1) Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV);
- 2) Concisão no discurso (CD)
- 3) Postura no contexto da entrevista (PCI)
- 4) Experiências vividas (EV)
- 5) Experiências problemáticas (EP)
- 6) Motivação profissional (MP);
- 7) Valorização e Atualização Profissional (VAP).
- 8) Nível de disponibilidade (ND)
- 9) Conhecimento da atividade das freguesias (CAF)
- 10) Conhecimento da função a que se candidata (CFC)

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da pontuação obtida nos outros métodos de seleção.

### VII - PROVA DE AVALIAÇÃO FÍSICA DE CAPACIDADE EXPLOSIVA

Visa avaliar a capacidade dos(as) candidatos(as) para corresponder às necessidades físicas da função.

Realiza-se através de uma prova combinada de quadratlo, como definida por Jones, M. em "Revision of the Test Quadrathlon Tables", Athletics Coach, 26 (1992), p. 27-29., que terá uma classificação de apto ou não apto. Para a classificação de apto um candidato masculino terá de obter uma pontuação de 190 pontos, e uma candidata feminina de 170.





A 2-3.  
Bauoz.  
[Signature]

## Junta de Freguesia de Belém

### VIII - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica, 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 posto de trabalho a ocupar, sendo efetuada por entidade especializada, nos termos do artigo 10.º da Portaria e terá em conta o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o (s) posto (s) de trabalho a ocupar:

- (i) Competência 1 (C1): Orientação para resultados;
- (ii) Competência 2 (C2): Planeamento e Organização;
- (iii) Competência 3 (C1): Adaptação e melhoria contínua;
- (iv) Competência 4 (C4): Análise da informação e sentido crítico.

A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfatores. A avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores e Insuficiente - 04 valores.

Mais deliberou o Júri aprovar os primeiros modelos das fichas de classificação tipo, contemplando os fatores e pontuações relativas aos métodos de seleção a utilizar, fichas, essas que se anexam à presente ata, e que dela passam a fazer parte integrante.

### IX - CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Conforme o ponto 10.1. do Aviso n.º 13268/2016, de 27 de outubro, a candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Cópia legível de documento de identificação civil (cartão do cidadão, bilhete de identidade ou passaporte);
- b) Cópia legível do certificado de registo criminal;
- c) Cópia legível de comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória
- d) Cópia legível do certificado de habilitações literárias;
- e) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato;

Conforme o ponto 10.1., os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado devem ainda entregar documento comprovativo da titularidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções.

No ponto 10. refere-se que as candidaturas deverão ser formalizadas, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, em suporte de papel, que terá de estar devidamente preenchido, podendo ser entregue pessoalmente, na sede da freguesia, no seu horário de expediente, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, para Junta de Freguesia de Belém, Largo dos Jerónimos, nº 3, R/C, 1400-209 Lisboa, até ao termo do prazo fixado no ponto 1, não sendo admitida a formalização de candidatura por via eletrónica. No caso do envio pelo correio, do envelope terá de constar a menção de «Procedimento concursal comum para recrutamento de cinco Assistentes Operacionais (Auxiliar de Ação



## Junta de Freguesia de Belém

Educativa), na modalidade de contrato de trabalho por tempo certo». A não observância destas disposições tem como pena a exclusão liminar do concurso.

O ponto 10.3. refere que a não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis dentro do prazo fixado no presente aviso determina a exclusão do procedimento concursal. Assim entende o júri que um concorrente pode depois de apresentar a sua candidatura suprir lacunas desde que o faça até à data limite para a apresentação das candidaturas, não o podendo fazer depois. Para suprir lacunas o concorrente deve fazer chegar até à junta novo envelope fechado respeitando o que está estabelecido para a entrega de candidaturas (carta com aviso de receção ou entrega em mão)

O júri deliberou em sequência que constituem causas de exclusão:

- a) Não cumpriu os requisitos do modo de entrega da documentação
- b) Não apresentação do formulário
- c) Formulário mal preenchido
- d) Não cumpriu os requisitos mínimos do posto de trabalho
- e) Não entregou fotocópia do certificado de habilitações literárias
- f) Não entregou fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão
- g) Não entregou o Curriculum Vitae
- h) Não apresentou documento de vacinas
- i) Candidatura apresentada fora de prazo
- j) Não entregou cópia do registo criminal

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião às dezoito horas e foi lavrada a presente ata, que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri, Ano. Torgu do Rio de Janeiro

1º Vogal efetivo, Joaquim do Espírito Santo do Sacramento

2º Vogal efetivo, João do Espírito Santo do Sacramento





A. J. - 1.º  
Bacoz.  
*[Signature]*

Junta de Freguesia de Belém

## FICHA ANÁLISE CANDIDATURA

REF.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Candidato: \_\_\_\_\_

### 1. Análise

Admitido


Excluído

### 2. Fundamentação

- a) Não cumpriu os requisitos do modo de entrega da documentação
- b) Não apresentação do formulário
- c) Formulário mal preenchido
- d) Não cumpriu os requisitos mínimos do posto de trabalho
- e) Não entregou fotocópia do certificado de habilitações literárias
- f) Não entregou fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão
- g) Não entregou o Curriculum Vitae
- h) Não apresentou cópia do documento de vacinas
- i) Candidatura apresentada fora de prazo
- j) Não entregou cópia do registo criminal




Junta de Freguesia de Belém

A 2-10-  
Bairr.  
J

## FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR

REF.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Candidato: \_\_\_\_\_

### 1. Habilitação Académica (HA)

Licenciatura	20	<input type="checkbox"/>
12º ano	18	<input type="checkbox"/>
9º ano	16	<input type="checkbox"/>
Outra admissível (idade)	10	<input type="checkbox"/>
Total parcial HA: _____		

### 2. Formação Profissional (FP)

#### Tipologia

Sem formação	0	<input type="checkbox"/>
Com duração indeterminável	0,5	<input type="checkbox"/>
Inferior a 30 horas (cada)	1	<input type="checkbox"/>
De 30 a menos de 60 horas (cada)	1,25	<input type="checkbox"/>
De 60 a menos de 120 horas (cada)	1,5	<input type="checkbox"/>
Duração igual ou superior a 120 horas (cada)	2	<input type="checkbox"/>
Total parcial FP: _____		

Val.	Nº	Total
0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1,25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Handwritten signature and date: 2012.

Handwritten signature.

## Junta de Freguesia de Belém

### 3. Experiência Profissional (EP)

#### Tipologia

Experiência de trabalho com autarquias locais

Val.	Nº	Total
5		
1		
1		

Experiência trab. c/ autarquias locais (cada ano, max. 10)

Experiência em funções equivalentes (cada ano, max. 10)

Total parcial EP: \_\_\_\_\_

### 4. Avaliação do Desempenho (AD): \_\_\_\_\_

#### Classificação da Avaliação Curricular

$$CAC = (2HA + FP + 6EP + AD) / 10$$

Valor \_\_\_\_\_

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.



Junta de Freguesia de Belém

A. D. S.  
Barral

## FICHA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

REF.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Candidato: \_\_\_\_\_

### GRELHA DE AVALIAÇÃO

Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
Iniciativa e autonomia					
Organização e método de trabalho					
Relacionamento Interpessoal					
Comunicação					
Realização e orientação para resultados					
Responsabilidade e compromisso com o serviço					
Orientação para a segurança					
Conhecimentos e experiência					

Classificação: \_\_\_\_\_





A. J. S. G.  
B. Salgueiro  
K

**Junta de Freguesia de Belém**

## **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

### **FICHA DE AVALIAÇÃO**

**Nome** \_\_\_\_\_

Factores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV)					
Concisão no discurso (CD)					
Postura no contexto da entrevista (PCI)					
Experiências vividas (EV)					
Experiências problemáticas (EP)					
Motivação profissional (MP)					
Valorização e Actualização Profissional (VAP)					
Nível de disponibilidade (ND)					
Conhecimento da actividade das freguesias (CAF)					
Conhecimento da função a que se candidata (CFC)					

Classificação: \_\_\_\_\_



Junta de Freguesia de Belém

A. D. J. C.  
Bairros  
[Signature]

## PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS

### FICHA DE AVALIAÇÃO

Nome \_\_\_\_\_

#### 1. PERGUNTAS DE RESPOSTA SIMPLES

1	2	3	4	5	6	Total

#### 2. PERGUNTAS DE PEQUENO DESENVOLVIMENTO

7	8	Total

#### 3. PERGUNTAS DE DESENVOLVIMENTO

Nº	Expressão	Lóg. Racioc.	Argument.	Redação	Síntese	Conteúdo	Total
	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	3,5	5
9							
10							

Classificação: \_\_\_\_\_





A 2-2-1  
Bairros.  
K

Junta de Freguesia de Belém

## PROVA ORAL DE CONHECIMENTOS

### FICHA DE AVALIAÇÃO

Nome \_\_\_\_\_

#### PERGUNTAS DE RESPOSTA SIMPLES

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Classificação: \_\_\_\_\_



Junta de Freguesia de Belém

A 2-50,  
Balaro,  
J

**PROVA DE AVALIAÇÃO FÍSICA DE CAPACIDADE**  
**EXPLOSIVA**

**FICHA DE AVALIAÇÃO**

Nome \_\_\_\_\_

**RESULTADOS**

Salto em Comprimento sem Balanço	
3 saltos	
Corrida 30 metros	
Lançamento de peso por detrás da cabeça	
Total	

Classificação: \_\_\_\_\_





Junta de Freguesia de Belém

A. D. S. I.  
Bom dia.

## AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

### FICHA DE AVALIAÇÃO

Nome \_\_\_\_\_

#### GRELHA DE AVALIAÇÃO

	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Perfil de Competências definido	20	16	12	8	4
Orientação para resultados					
Planeamento e Organização					
Análise e Sentido Crítico					
Adaptação e melhoria contínua					

Classificação: \_\_\_\_\_

