

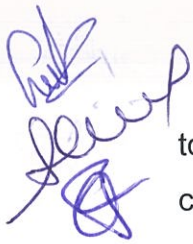
ATA N.º 1

Aos quatro dias do mês de abril de dois mil de vinte e três, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de (5) cinco postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional **Cozinha**, para exercer funções na Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, autorizado por deliberação da Reunião Extraordinária de Executivo datada de 23 de fevereiro de 2023 e deliberação da Assembleia Municipal datada de 27 de fevereiro de 2023, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Fernanda Maria Taipa de Bessa Mendes, Chefe de Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo;

Vogais Efetivos: substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo, Cláudia Helena Leal Ferreira, Técnica Superior da Câmara Municipal de Paredes e Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização: Exercício de 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 alimentares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Preparação de alimentos e sua confeção para fornecimento de refeições a serem servidas nas cantinas escolares e demais estruturas municipais. Elaboração de ementas de refeições. Monitorização e solicitação de reposição de stocks para cumprimento em quantidade com as refeições requeridas, a verificação da qualidade dos ingredientes entregues, reportando ao Município qualquer desconformidade que encontre. Garantir que



todos os alimentos e demais itens utilizados estejam armazenados corretamente, competindo-lhe de igual modo proceder aos demais trabalhos de grau de complexidade 1 que lhe foram solicitados nas diversas áreas de atuação do Município.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção

Nos termos do art. 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugada com o art. 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos Prática ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

- A. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenho aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3, do art. 36.º da LTFP.
- B. Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores sem qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art. 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação por



conjunto sucessivo de 25 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades.

Prova Prática de conhecimentos

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

A prova de conhecimentos assume duas formas, uma fase escrita aplicada num primeiro momento e uma fase oral, aplicada num segundo momento. Ambas serão aplicadas a todos os candidatos por ordem alfabética. A primeira terá uma valoração máxima de 10 valores e a segunda uma valoração máxima de 10 valores. É obrigatória a presença nas duas fases da Prova de Conhecimentos, sob pena de exclusão do Procedimento Concursal.

A primeira fase prática será efetuada de forma individual, de natureza prática e incidirá sobre o seguinte programa: Preparação de um prato conforme ficha técnica disponibilizada pelo Júri.

A segunda fase será efetuada de forma individual, de natureza teórica oral e que versará sobre a legislação abaixo descrita. Nesta fase todas as respostas dadas pelo/a candidato/a serão registadas, sendo posteriormente elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo.

A prova de conhecimentos terá a duração global de 90 minutos (60 minutos de prova prática e 30 minutos de prova teórica oral). Para os/as candidatos/as portadores de deficiência que necessitem de condições especiais para a sua realização deverão solicitar previamente ao Júri do Procedimento.

Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado 20 minutos de antecedência da hora agendada. Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.



Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Bibliografia/Legislação comum:

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova teórica oral incidirá sobre a seguinte legislação:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril, de 1976;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, e posteriores alterações;
- Lei 66 – B/2007, 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2012, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Regulamento Interno de Horário de Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Paços de Ferreira – disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/219-2020-130112782?ts=1681171200034>
- Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares, Direção – Geral da Educação e Direção-Geral da Saúde de 2018 (disponível no *site* da Direção-Geral da Saúde em <http://dge.mec.pt/noticias/educacao-saude/orientacoes> sobre ementas e refeitórios escolares;
- Regulamento CE n.º 852/2004 disponível em <https://www.asae.gov.pt/seguranca-alimentar/haccp.aspx>

Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional – EP
- Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

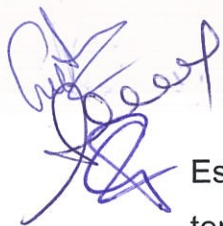
Em que:

As **Habilitações Académicas** (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Escolaridade obrigatória acrescida de curso de formação na área da cozinha e restauração	20 valores

Formação Profissional (FP), apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2017.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.



Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a área	10 valores
Participação em ações de formação específica na área de Restauração coletiva	20 valores

Experiência Profissional (EP) é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para o qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	0 valores
Com experiência em Restauração Coletiva	10 valores
Com experiência até 1 ano letivo	14 valores
Com experiência entre 1 e 3 anos	16 valores
Com experiência mínima de 3 anos letivos em refeitórios escolares	20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração comprovativa.

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho	Valoração
1 a 2,9 valores – Insuficiente ou 2 a 2.9 – Necessita de Desenvolvimento/1 a 1.999 - Desempenho Inadequado	8 valores
3 a 3,9 valores – Bom/2 a 3.999 – Desempenho Adequado	12 valores
4 a 4,4 valores – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante	16 valores

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores.

Os candidatos que não possuam Avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis, a classificação final da Avaliação Curricular, aplica-se de igual forma a média aritmética simples dos parâmetros de avaliação (Experiência Profissional, Habilitações Académicas, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho).

Avaliação Psicológica

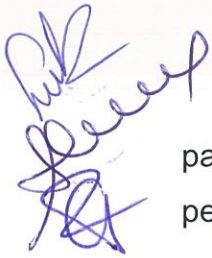
A **Avaliação Psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

Será avaliado através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício



para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de competências resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E) / 5$$

- A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- B. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- C. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- D. Comunicação (Oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- E. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom



- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante
- 12 Valores: Nível Satisfaz
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco
- 4 Valores: Nível Insuficiente

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{OF = AC (70\%) + EAC (30\%)}$$

ou

$$\mathbf{OF = PC (100\%) + AP}$$

OF – Ordenação Final

PC – Prova Prática de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de competências

CrITÉrios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os crITÉrios de preferÊncia a adotar serão os previstos no art.º 24 da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos crITÉrios, serão utilizados os seguintes:

- 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idÊntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiÊncia em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidato(a) com habilitação literária superior.



Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto - Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Notificações

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro de 2023, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 3.ª posição remuneratória, da carreira de Assistente Operacional, nível 7 da tabela remuneratória única, remuneração de 861,23 (€).

Princípio da Igualdade

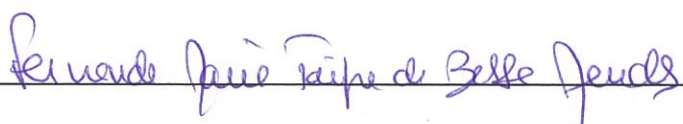
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

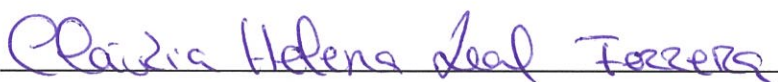
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 4 de abril de 2023

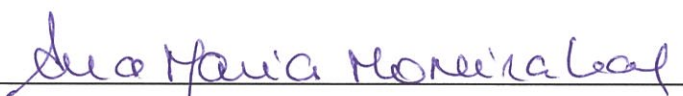
O Júri,



Fernanda Maria Taipa de Bessa Mendes



Cláudia Helena Leal Ferreira



Ana Maria Moreira Leal

