



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

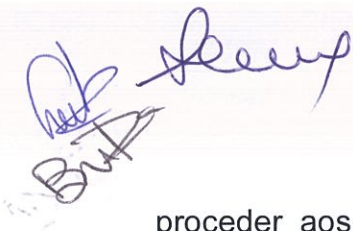
ATA N.º 1

Aos cinco 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 a Termo Resolutivo Certo, Tempo Parcial, com vista a ocupação de (13) treze postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional **Ajudante de Cozinha**, para exercer funções na Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, faz-se público e autorizado por Reunião extraordinária do 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 impedimento, pelo primeiro vogal efetivo, Berta Dias Rosário Coelho Silva, Técnica Superior 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. Prestar apoio à preparação dos alimentos a utilizar na confeção das refeições. Organização dos postos de trabalho com todos os ingredientes e com os equipamentos necessários para a confeção das refeições. Execução de trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílio e equipamentos de cozinha, limpeza da cozinha e zonas anexas, 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. º233/2022, 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: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n. º233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.19º 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.

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

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

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
Habilitação obrigatória acrescida de curso de formação na área de 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. Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

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

Formação Profissional	Valoração
Sem participação em ações de formação	10 valores
Participação em outras formações relacionadas com a área	14 valores
Participação em formação específica na área de Restauração coletiva	20 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

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	10 valores
Com experiência em Restauração coletiva	12 valores
Com experiência até 1 ano letivo	14 valores
Com experiência entre 1 e 3 anos letivos	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.

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/simple 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



Out
Bu
de

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

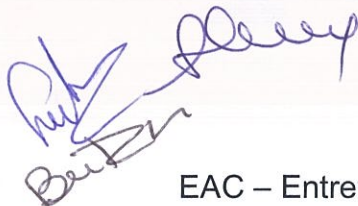
Ordenação Final

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

$$OF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

OF – Ordenação final

AC – Avaliação Curricular



EAC – Entrevista de Avaliação de Competência

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;
- 4) Candidato(a) com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências, pela seguinte ordem:
 - 1 - Conhecimentos especializados e experiência;
 - 2 - Responsabilidade e compromisso com o serviço;
 - 3 - Planeamento e Organização;
 - 4 - Orientação para resultados;
 - 5 - Comunicação (Oral e Escrita).

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 o proporcional à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, 761,58€ (setecentos e sessenta e um euros e cinquenta e oito cêntimos), conforme horário a definir.

Princípio da Igualdade

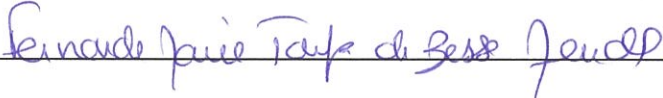
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar 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, 5 de abril de 2023

O Júri,



Fernanda Maria Taipa de Bessa Mendes



Berta Dias Rosário Coelho Silva

Aut
BUT

Ana Maria Moreira Leal

Ana Maria Moreira Leal