Procedimento Concursal Comum para constituição de Reserva de Recrutamento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Operacional -Área de Atividade Ajudante de Cozinha

ATA N.º 1

Aos dez dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de Reserva de Recrutamento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Operacional da área de atividade **Ajudante de Cozinha**, para exercer funções na Divisão de Educação, autorizado por deliberação da Reunião Ordinária do Executivo de 21 de fevereiro de 2025 e, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Ana Maria Moreira Leal, Diretora de Departamento do Trabalho, em regime de substituição;

Vogais Efetivos: Paula Cristina Costa Santos, Chefe de Divisão de Educação, em regime de substituição que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria João Faria da Silva Costa, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Sofia Guimarães Barros Santos, Técnica Superior e Márcia Daniela da Silva Leão, Técnica Superior.

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 ajudante de cozinha:

Ajudante de Cozinha – Apoiar na confeção das refeições e outros alimentos; Servir as refeições, Apoiar na preparação de pratos e travessas; Proceder à limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamentos da cozinha; Procedes à limpeza da cozinha e zonas anexas. Outras funções que lhe sejam superiormente cometidas.

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

Métodos de Seleção:

a. **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.** *(candidatos detentores de relação jurídica de emprego público)*
   Ou
b. **Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências** *(restantes candidatos)*

- Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

- Provas de Conhecimento e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2) cfr. previsto no n.º 3 do art. 36.º da LTFP.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n. º233/2022, de 9 de setembro, todos os 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, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Prova de conhecimentos: Visam 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 será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com legislação não anotada, efetuada em suporte papel, pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas, terá a duração de 1 hora e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão 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. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado com 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.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. Apresenta-se em seguida a bibliografia/Legislação indicada:

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:

A prova de conhecimentos 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, na sua atual redação;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 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), alterado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, 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 ;

- Código de ética e de Conduta do Município de Paços de Ferreira, disponível na página do Município de Paços de Ferreira em: https://www.cm-pacosdeferreira.pt/pesquisa?searchTerm=conduta;

- Regulamento Geral de Proteção de Dados;

- Orientações sobre ementas e refeitórios escolares 2018 – circular n.º 3097/DGE/2018, de 8 de agosto (disponível no site da Direção Geral de Educação em http://dge.mec.pt);

- Lei n.º 11/2017, de 17 de abril que estabelece a Obrigatoriedade de Existência de Opção Vegetariana nas Ementas das Cantinas e Refeitórios Públicos (disponível no site do Diário da República em http://dre.pt);

- Alimentação Vegetariana em Idade Escolar, de 2016 de abril (disponível em http://alimentaçãosaudavel.dgs.pt);

- Planeamento de refeições vegetarianas para crianças em restauração coletiva, Princípios Base, 2016 novembro (disponível http://alimentaçãosaudavel.dgs.pt);

- Alergia Alimentar na Escola, de 2022 de julho (disponível em http://alimentaçãosaudavel.dgs.pt);

- Alergia Alimentar na Restauração de 2016 (disponível em https://nutrimento.pt/manuais-pnpas/alergia-alimentar-na-restauracao/)

- Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de abril (disponível no site do Jornal Oficial da União Europeia em http://eurolex.europa.eu);

- Regulamento (CE) n.º 178/2002 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro (disponível no site do Jornal Oficial da União Europeia em http://eurolex.europa.eu);

- Regulamento (UE) n. o 1169/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Outubro de 2011 (disponível no site do Jornal Oficial da União Europeia em http://eurolex.europa.eu);

- Codex Alimentarius, FAO (disponível no site FAO/WHO em https://www.fao.org/fao-who-codexalimentarius/en/).

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 numa escala de 0 a 20 valores, expressa até 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.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:
AC = HA (15 %) + FP(30 %) + EP(30 %) + AD(25 %) em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**, resultam da ponderação da titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, serão ponderadas até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas - Valoração

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores

Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura - 20 valores

A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

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 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

De 0 a 10 horas de formação – 8 valores;

De 11 a 20 horas de formação – 12 valores;

De 21 a 30 horas de formação – 16 valores;

De 31 a 40 horas de formação – 18 valores;

Mais de 41 horas de formação – 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentadas adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2020.

A **Experiência Profissional (EP)** será ponderada da seguinte forma:

Experiência Profissional - Valoração

Menos de seis meses – 10 valores;

Entre seis meses e um ano – 12 valores;

Entre um e dois anos – 14 valores;

Entre três e cinco anos – 16 valores;

Entre seis e oito anos – 18 valores;

Mais de oito anos – 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.

- 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

- Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; - 20 valores
- Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; - 16 valores
- Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; - 12 valores
- Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador. – 8 valores

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 12 valores.

Avaliação Psicológica

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. 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.

Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{EAC} = (A + B + C + D + E) / 5$$

A. Orientação para resultados: focar a ação em objetivos que acrescentam valor para sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

B. Orientação para a colaboração: estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para a rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

C. Gestão do conhecimento: adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

D. Comunicação: transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

E. Iniciativa: agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmos que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão.

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 (70%)+ EAC (30%))

ou

OF = (PC (70%) + AP + EAC (30%)

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de Desempate

Em caso de igualdade entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24º da Portaria. Subsistindo o empate após 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) Candidatos residentes no concelho de Paços de Ferreira à data da candidatura ao Procedimento Concursal;
4) Candidato(a) com habilitação literária superior;
5) Candidato(a) com maior classificação nas competências evidenciadas na Entrevista de Avaliação de Competências:
   - Orientação para resultados;
   - Iniciativa.

Utilização faseada 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 30 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades.

Critérios de Desempate

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

6) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
7) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
8) Candidatos residentes no concelho de Paços de Ferreira à data da candidatura ao Procedimento Concursal;
9) Candidato(a) com habilitação literária superior;
10) Candidato(a) com maior classificação nas competências evidenciadas na Entrevista de Avaliação de Competências:
    - Responsabilidade e compromisso com o serviço;
    - Planeamento e Organização.

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%. A quota a preencher por candidatos com deficiência será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento.

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 1.ª posição remuneratória, da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 878.41 €.

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, 10 de abril de 2025

O Júri,

(Ana Maria Moreira Leal)

(Paula Cristina Costa Santos)

(Maria João Faria da Silva Costa)