

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA ALIMENTAR), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO.

Aos vinte e sete dias do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Senhor Presidente, proferido em vinte e seis de março de dois mil e vinte e seis, constituído pela Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto, em regime de substituição, Elisabete Maria dos Reis Serra, na qualidade de Presidente do Júri, pela Técnica Superior Vanessa Laborinho de Sousa Crespo e pela Técnica Superior Susana Filipa Guerreiro Miguel, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nessa conformidade, o Júri deliberou, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A – MÉTODOS DE SELEÇÃO

A.1: Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou aos que, tendo vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção

Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

a) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências profissionais e técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e prática. Terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Utilizar o equipamento de proteção (vestuário e calçado), estipulado pelas normas de segurança e higiene no trabalho;
- Receber os alimentos e demais materiais destinados à alimentação escolar;
- Armazenar alimentos de forma a conservá-los em perfeito estado de consumo;

- Confeccionar refeições, de acordo com ementas padronizadas;
- Preparar e servir alimentos no Bufete;
- Distribuir as refeições no horário estabelecido;
- Efetuar trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar;
- Colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamentos da cozinha;
- Zelar pela organização e limpeza da cozinha;
- Ética e deontologia profissional.

A classificação resultará da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos seguintes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula:

$$\text{Prova Prática de Conhecimentos (PPC)} = (A + B + C + D) / 4$$

Em que:

A = Qualidade da experiência profissional;

B = Conhecimentos técnicos sobre o exercício da atividade na área alimentar;

C = Atitude perante a tarefa / interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio;

D = Relacionamento interpessoal e espírito de equipa.

Estes parâmetros serão valorados da seguinte forma:

- Insuficiente - inferior a 10 valores;
- Suficiente - igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores;
- Bom - igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores;
- Elevado - igual ou superior a 18 valores.

A.2: Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

a) A Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 5\%) + (DC \times 50\%)$$

Sendo:

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 12 valores.

5) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu curriculum vitae, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Organização planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a segurança;
- Orientação para o serviço público.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Candidatos referidos no ponto A.1.:

$$OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PPC \times 100\%)$$

b) Candidatos mencionados no ponto A.2.:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5

P.
H.
S.

HA = Habilitação Acadêmica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

AD = Discussão Curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação acadêmica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os critérios de avaliação:

- Avaliação final de 2,000 a 3,499 - 12 valores;
- Avaliação final de 3,500 a 3,999 - 14 valores;
- Avaliação final de 4 a 5 - 18 valores;
- Avaliação final de excelente - 20 valores.

valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º - Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri,



(Elisabete Maria dos Reis Serra)

A 1ª Vogal Efetiva,



(Vanessa Laborinho de Sousa Crespo)

A 2ª Vogal Efetiva,



(Susana Filipa Guerreiro Miguel)

