

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 9 (NOVE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – COZINHEIRO - NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO**

Aos cinco dias do mês de maio de dois mil e 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, tendo em vista o preenchimento de nove postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional – cozinheiro, para a unidade orgânica – Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social – Setor de Educação e Desporto, autorizado por despacho de 05/04/2023 do senhor presidente da câmara municipal, Dr. Marco Almeida, **constituído por:**

**Presidente:** Maria José Jesus Polónio Macedo (Assistente Operacional);

**Vogais efetivos:** Vanda Cristina Marques Ribeiro Lopes (Coordenadora Técnica); e Ana Mafalda Henriques da Costa (Técnica Superior);

Esta reunião teve como objetivo definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

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

**1. Métodos de seleção e utilização faseada**

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugados com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Prática Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

**A) Prova Prática Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, a aplicar aos candidatos.

**B) Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica** a aplicar aos candidatos com vínculo de emprego público 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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática Oral de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

Os candidatos referidos na alínea B) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova Prática Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, **cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei**, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Também a falta de comparência ou o atraso superior a 10 (dez) minutos, dos/das candidatos/as, em qualquer um dos métodos de seleção, implicará a exclusão do procedimento concursal.

### **1.1. Utilização faseada dos métodos de seleção:**

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria a aplicação dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação a todos os candidatos do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a 15 dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;
- d) Repetição das operações referidas na alínea b) até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

## **2. Prova Prática Oral de Conhecimentos**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. A prova prática oral de conhecimentos visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será realizada individualmente de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de trinta minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Receber os alimentos e demais materiais destinados à alimentação escolar;
- Armazenar alimentos de forma a armazená-los em perfeito estado de consumo;

Utilizar a proteção (vestuário e calçado) estipulada pelas normas de segurança e higiene no trabalho;

- Confeccionar as refeições de acordo com as ementas padronizadas;
- Distribuir as refeições, no horário indicado pela direção da escola;
- Efetuar trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar;
- Orientar e colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumos das loiças, utensílios e equipamento da cozinha;
- Zelar pela organização e limpeza da cozinha.

Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 15 minutos antes da hora agendada para o início da mesma.

A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 10 minutos sobre o início da prova.

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 prova prática oral de conhecimentos resultará da média aritmética ponderada/simplex das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{PPOC} = (20A + 10B + 20C + 20D + 10E + 20F) / 100$$

**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. Iniciativa e autonomia:** visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

**C. Planeamento e Organização:** visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

**D. 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.

**E. Comunicação:** 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.

**F. 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;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 8 Valores: Nível Fraco;

### 3. Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação acadêmica 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 ponderada 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:  $AC = (30HA + 20FP + 35EP + 15AD) / 100$

Em que:

3.1. As **habilitações académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	17 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

3.2. A **formação profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 anos. São consideradas as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia

do respetivo certificado ou diplomas, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação e a data de realização. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

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

Formação profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 8 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 8 horas até 15 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 16 horas até 40 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 41 horas.	20 valores

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.

3.3. A **experiência profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores
Experiência $\geq 1$ e < 3 anos	14 valores
Experiência $\geq 3$ e < 5 anos	16 valores
Experiência $\geq 5$ e < 7 anos	18 valores
Experiência $\geq 7$ anos	20 valores

2.4. A **avaliação de desempenho**, devidamente comprovada, pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo ou período não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

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

Avaliação de desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 valores
Desempenho adequado	12 valores
Desempenho relevante	16 valores
Excelente	20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

#### **4. Avaliação Psicológica**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliada através das menções de Apto e Não Apto.

#### **6. Ordenação Final**

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova prática oral de conhecimentos e avaliação psicológica:

$$OF = (100PPOC + AP (Apto)) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PPOC = Prova Prática Oral de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica (Apto)

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e avaliação psicológica:

$$OF = (100AC + AP (Apto)) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

### **7. 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.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos especializados e experiência.
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e organização
- 3.º. Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e compromisso com o serviço.

### **8. Candidatos com grau de Incapacidade**

Nos termos do n.º 2 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

### **9. Notificações**

O júri deliberou, ainda, que:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos/às candidatos/as, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

Os/as candidatos/as excluídos serão notificados/as pelos serviços de recursos humanos do município de Mangualde, por correio eletrónico, para a realização de audiência prévia, nos termos dos artigos 16.º e 22.º da Portaria, conjugados com o Código de Procedimento Administrativo.

Os/as candidatos/as admitidos/as e os/as candidatos/as aprovados/as em cada método de seleção serão convocados/as, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 6º do mesmo diploma legal.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Mangualde:

www.cmmangualde.pt. opção recrutamento pessoal, em <https://recrutamento.cmmangualde.pt> e afixadas em lugar público das instalações dos Paços do Concelho de Mangualde.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: Maria José Jesus Polónio Macedo  
(Maria José Jesus Polónio Macedo)

Vogal efetivo: Vanda Cristina Marques Ribeiro Lopes  
(Vanda Cristina Marques Ribeiro Lopes)

Vogal efetiva: Ana Maralda Henriques da Costa  
(Ana Maralda Henriques da Costa)