



Gertrudes Relvas

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (cozinheiro)

Aos doze dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas 12:00 horas, no Edifício Sede do Município de Alandroal, reuniu pela primeira vez, o júri do concurso referido em epígrafe, nomeado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alandroal, n.º 64-GP/2024, de 27 de novembro de 2024, em cumprimento da deliberação tomada na reunião da Câmara Municipal de 20 de novembro de 2024.

O Júri encontrava-se representado pelos seguintes elementos:

Presidente do júri: Maria da Conceição Chilrito Mendes Rocha, Técnica Superior, do Município de Alandroal;

Primeiro Vogal Efetivo: Manuel João Sapatinha Rodrigues, Técnico Superior, do Município de Alandroal;

Segundo Vogal Efetivo: Gertrudes José Relvas Sardinha, Subdiretora do Agrupamento de Escolas de Alandroal.

A presente reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Posto de trabalho a concurso: Assistente Operacional (cozinheiro) – 1 posto de trabalho.

1- Caracterização dos postos de trabalho: grau de complexidade funcional 1, carreira geral de assistente operacional, categoria assistente operacional, nos termos do disposto nos artigos 86.º e 88.º da LTFP:

- Conteúdo funcional: funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

- Atividade (cozinheiro): assegurar todas as tarefas inerentes ao funcionamento de cantinas e refeitórios; prepara os temperos e cozinha os alimentos destinados à refeições; elabora ou



Conselho Municipal
Vila do Alandroal

contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos diversos utensílios. Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município. Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado. Executa quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.

2- Habilitações literárias exigidas: Titularidade de escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do candidato.

- Não é admitida a substituição das habilitações literárias exigidas por formação ou experiência profissional.

3- Métodos de seleção: Nos termos da deliberação da Câmara Municipal de 20 de novembro de 2024, e de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, são os seguintes:

3.1- Para os candidatos sem vínculo de emprego público, para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em situação de valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) – ponderação de 70% (método obrigatório);
- b) Avaliação Psicológica (AP) – apto/não apto (método obrigatório);
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30% (método facultativo).

Classificação Final (CF) = PC (70%) + EAC (30%)

3.1.1- Prova de conhecimentos (PC) – 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 a natureza teórica, é de realização individual, em suporte de papel, constituída por 20 questões de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada, com a duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta dos diplomas legais simples e restante bibliografia, não sendo autorizada a utilização de equipamentos eletrónicos. A prova



Cordeiro Rebelo
K
ce

de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, a qual incidirá sobre os seguintes temas:

- 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 pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

3.1.2- Avaliação Psicológica (AP) – 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. A avaliação psicológica, é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Serão avaliadas as seguintes competências:

- a) Orientação para o Serviço Público;
- b) Trabalho de Equipa e Cooperação;
- c) Otimização de Recursos;
- d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- e) Orientação para a Segurança.

Para a realização do método de seleção Avaliação Psicológica o júri deliberou por unanimidade, solicitar ao Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alandroal, a colaboração da entidade para aplicação do mesmo.

3.1.3- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, e incidirá sobre as seguintes competências:

- A. Orientação para o Serviço Público: visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
 - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
 - No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.



Comiss. Póda
[Handwritten signature]

- Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
- B. Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
 - Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
 - Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
 - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
- C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
 - Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
 - Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
 - Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
- D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
 - Responde com prontidão e com disponibilidade.
 - É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
 - Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.



Carolina Rebelo

E. Orientação para a Segurança: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Cada competência será ponderada até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência – 20 valores;
- O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência – 16 valores;
- O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência – 12 valores;
- O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência – 8 valores;
- O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência – 4 valores;

O método de seleção entrevista de avaliação de competências será classificado de acordo com a seguinte fórmula:

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

3.2- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso ou encontrando-se em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 60% (método obrigatório);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação de 40% (método obrigatório).

$$\text{Classificação Final (CF)} = (\text{AC}) 60\% + \text{EAC} (40\%)$$

3.2.1- Avaliação Curricular (AC) – 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 é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$



Corina Rebelo
AF
up

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Sendo que:

Habilitação Académica (HA): será ponderada até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- Titularidade da escolaridade obrigatória (exigida para o posto de trabalho): 18 valores;
- Superior à exigida para o posto de trabalho: 20 valores.

Formação Profissional (FP): serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho (dos últimos 5 anos), desde que devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias será considerado 7 horas por cada dia. Este parâmetro será ponderado até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho: 10 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração total até 30 horas: 12 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração entre 31 horas e 60 horas: 14 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração entre 61 horas e 100 horas: 16 valores;
- Participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores.

Experiência Profissional (EP) será considerado o exercício efetivo de funções, na área de atividade para que é aberto o concurso, desde que devidamente comprovadas com documentação. Este parâmetro será ponderado até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional na área a prover: 10 valores;
- Experiência profissional na área a prover inferior ou igual a 1 ano: 12 valores;
- Experiência profissional na área a prover superior a 1 ano até 3 anos: 14 valores;
- Experiência profissional na área a prover superior a 3 anos até 6 anos: 16 valores;



Carolina Rocha
K
W

- Experiência profissional na área a prover superior a 6 anos: 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD) – serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Este parâmetro será ponderado até ao limite de valores de 20 valores, nos seguintes termos:

- Desempenho inadequado – 8 valores;
 - Desempenho adequado -14 valores;
 - Desempenho relevante – 18 valores;
 - Desempenho Excelente – 20 valores.
- Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores.

3.2.2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, e incidirá sobre as seguintes competências:

A. Orientação para o Serviço Público: visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

B. Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.



Caracé Rabe
y
y

- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

E. Orientação para a Segurança: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.



Comiss. P.º
C.º

- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Cada competência será ponderada até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos:

- O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência – 20 valores;
- O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência – 16 valores;
- O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência – 12 valores;
- O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência – 8 valores;
- O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência – 4 valores;

O método de seleção entrevista de avaliação de competências será classificado de acordo com a seguinte fórmula:

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

3.2.3- Os candidatos abrangidos pelo ponto 3.2. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previsto, mediante declaração no formulário de candidatura, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 3.1.

4- Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão excluídos do procedimento concursal, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou classificação de "Não Apto" num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e serão excluídos do mesmo.

5- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

6- Notificação de candidatos: Atendendo ao facto da Câmara Municipal de Alandroal ainda não possuir plataforma eletrónica para os procedimentos concursais de recrutamento, de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência dos interessados. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º



233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

7- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Edifício Sede do Município de Alandroal e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-alandroal.pt, conforme estabelecido no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8- A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Edifício Sede do Município de Alandroal e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-alandroal.pt, e publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do "Diário da República" com informação sobre a sua publicitação.

9- Nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que, para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada será assinada por todos os elementos do júri.

O Presidente do Júri,

Maria da Conceição Chilrito Mendes Rocha

O Primeiro Vogal Efetivo,

Manuel João Sapatinha Rodrigues

O Segundo Vogal Efetivo,

Gertrudes José Relvas Sardinha