

Procedimento concursal comum para ocupação de 2 postos de trabalho a tempo indeterminado previsto na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cozinheiro)

- Ata n.º 1 -
- al. c) do n.º 2 do art.º 14º da Portaria 125-A/2019, 30/04-

----- Aos doze dias do mês de maio de 2020, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Telma Inês Xavier Correia, Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Paulo Jorge Ramos Veiga, Técnico Superior Administração Local e Cristina Manuela Dias Lopes, Técnica Superior Relações Internacionais, nomeados por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 29/04/2020, para deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade
2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte:-----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lousada a que se destina o presente procedimento concursal, está definido no Mapa de Pessoal de 2020 o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria assistente operacional:-----

- REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.-----
- RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----
- OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade-----
- ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: 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.-----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;

2.1 Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção

AP
cbjs

facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção: -----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;**-----
- Para os restantes candidatos: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.** -----

2.2 Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

I) Prova de conhecimentos - visa avaliar o conhecimento académico e, ou, profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

I.1) A prova terá carácter eliminatório, de natureza teórica, será escrita, de realização individual com permissão de consulta da legislação em suporte papel e terá a duração máxima de uma hora e trinta minutos, com 30 minutos de tolerância, sobre conteúdos de ordem genérica e específica diretamente relacionadas com a exigência da função e o adequado conhecimento da língua portuguesa versando essencialmente sobre os temas abaixo indicados. -----

I.2) A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas 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.-----

I.3) A prova de conhecimentos comportará duas partes:

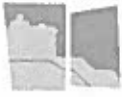
Parte 1: questões de natureza teórica de escolha múltipla e de desenvolvimento, que que versam conhecimentos gerais sobre os seguintes temas:

TEMAS:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei dos Trabalhadores em Função Pública)
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro (Código de Procedimento Administrativo)
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais)
- Código Europeu de Segurança Alimentar - Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29.04.2004, alterado pelo Regulamento n.º 1019/2018, de 17.10.2008 e Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29.04.2004;

Parte 2 - questões de natureza teórica de escolha múltipla e de desenvolvimento de natureza prática sobre as competências técnicas dos candidatos na execução das funções descritas no ponto 7.1 do aviso de abertura:

I.4) A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e bibliografia, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação indicada no ponto 1. (desde que não anotada, nem comentada): -----



I.1) As respostas à prova de conhecimentos serão valoradas de acordo com os seguintes critério -----

- Expressão Escrita: (discurso e rigor terminológico, organização da resposta, clareza da exposição e caligrafia legível, ortografia e gramática, repetição de expressões); -----

- Autonomia na Expressão: (capacidade de interpretação, análise e poder de síntese, enquadramento temático, sistematização na apresentação das ideias); -----

- Justificação de Resposta: (apresentação das respostas, fundamentação legal, pertinência da resposta, poder de argumentação. -----

I.2) O resultado final da prova de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão. -----

II) **A Avaliação Psicológica** visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar duas fases, eliminatórias de per si, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

II.1) A avaliação psicológica será valorada na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

II.2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

III) **A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; -----

III.1) Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos: -----

a) Habilitação académica; -----

b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; -----

c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; -----

d) Avaliação de desempenho. -----

III.2) A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

(AC = HAx30% + FPx30% + EPx30% + ADx10%) em que:

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação do desempenho;

III.3) As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes: -----

- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** - certificado pelas entidades competentes: -----

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

- Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores

- **Formação Profissional** - apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):-----

- Sem formação - 0 valores
- Inferior a 50h - 10 valores
- Igual ou superior a 50h e inferior a 100h - 15 valores
- Igual ou superior a 100h - 20 valores
- Formação de Noções básicas de manipulação, tratamento higiene-sanitário dos alimentos, com mínimo de 6 horas

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:-----

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas -----

- **Experiência profissional** - incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:-----

- Igual ou superior a 12 anos - 20 valores; -----
- Igual ou superior 6 e inferior 12 anos - 15 valores; -----
- Inferior a 6 anos - 10 valores; e -----
- Sem experiência - 0 valores -----

- **Avaliação de Desempenho** - no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 2 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Média dos últimos 3 anos - (1,000 e < 1,999 valores) - ----- 6 valores
- Média dos últimos 3 anos - (2,000 e < 2,999 valores) - ----- 12 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,000 e < 3,499 valores) - ----- 14 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,500 e < 3,999 valores) - ----- 16 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,000 e < 4,499 valores) - ----- 18 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,500 e 5,000 valores) - ----- 20 valores

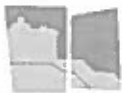
Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

Não detêm relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano - 10 valores
Por razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo - 12 valores-----

IV) A entrevista de avaliação de competências, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

IV.1) A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

IV.2) Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.



- IV.3)** Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----
Detém um nível elevado da competência ----- 20 valores
Detém um nível bom da competência - ----- 16 valores
Detém um nível suficiente da competência - ----- 12 valores
Detém um nível reduzido da competência - ----- 8 valores
Detém um nível insuficiente da competência ----- 4 valores

V) Prova de entrevista profissional de seleção - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;-----

V.1) A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

V.2) A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros: -----

Maturidade e motivação para o desempenho do cargo:-----

Elevado - 20 valores: Evidencia elevados níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo; -----

Bom - 16 valores: Manifesta bons níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;-----

Suficiente - 12 valores: Demonstra possuir razoáveis níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;-----

Reduzido - 8 valores: Revela pouca maturidade e motivação para o desempenho do cargo; -----

Insuficiente - 4 valores: Não revela maturidade e pouca motivação para o desempenho do cargo;

Interesse e experiência profissional:-----

Elevado - 20 valores: Revela muito interesse e experiência profissional;-----

Bom - 16 valores: Manifesta interesse e experiência profissional;-----

Suficiente - 12 valores: Demonstra razoáveis níveis de interesse e experiência profissional;-----

Reduzido - 8 valores: Revela pouco interesse e experiência profissional;-----

Insuficiente - 4 valores: Não revela interesse e experiência profissional;-----

Capacidade de expressão e comunicação:-----

Elevado - 20 valores: Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese, e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível;-----

Bom - 16 valores: Manifesta desenvolvidas capacidades de análise, de síntese, e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível;-----

Suficiente - 12 valores: Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas;-----

Reduzido - 8 valores: Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese;-----

Insuficiente - 4 valores: Sem capacidade de expressão;-----

Espírito de iniciativa:-----

Elevado - 20 valores: Revela elevado espírito de iniciativa;-----

Bom - 16 valores: Manifesta bom espírito de iniciativa;-----

Suficiente - 12 valores: Manifesta algum espírito de iniciativa-----

Reduzido - 8 valores: Revela pouco espírito de iniciativa;-----

Insuficiente - 4 valores: Não revela espírito de iniciativa;-----



Capacidade de relacionamento interno e externo: -----

Elevado - 20 valores: Evidencia grandes capacidades de relacionamento interno e externo; -----

Bom - 16 valores: Manifesta boas capacidades de relacionamento interno e externo; -----

Suficiente - 12 valores: Manifesta algumas capacidades de relacionamento interno e externo; -----

Reduzido - 8 valores: Revela poucas capacidades de relacionamento interno e externo; -----

Insuficiente - 4 valores: Sem capacidade relacionamento interno e externo; -----

Qualificação e perfil para o cargo: -----

Elevado - 20 valores: Evidencia um elevado nível de qualificação e perfil para o cargo; -----

Bom - 16 valores: Demonstra possuir uma boa qualificação e perfil para o cargo; -----

Suficiente - 12 valores: Demonstra possuir alguma qualificação e perfil para o cargo; -----

Reduzido - 8 valores: Revela pouca qualificação e perfil para o cargo; -----

Insuficiente - 4 valores: Não demonstra qualificação e perfil para o cargo; -----

V.3) O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Os candidatos que apresentem Certificado Formação de Noções básicas de manipulação, tratamento higiene-sanitário dos alimentos, com mínimo de 6 horas, será considerado como fator de majoração, no parâmetro qualificação e perfil para o cargo da Entrevista Profissional de Seleção.

3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;

3.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1 da presente ata, consoante o caso, 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 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes. -----

Prova de conhecimentos escrita (PCE) -----	40%
Avaliação Psicológica (AP) -----	30%
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----	30%
Avaliação Curricular (AC) -----	40%
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----	30%
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----	30%

4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

4.1 A classificação final dos candidatos, que completarem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso. -----

- a) Prova de conhecimentos escrita (PCE), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF=40\%PEC+30\%AP+30\%EPS$ -----
- b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF=40\%AC+30\%EAC+30\%EPS$ -----

Sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular
AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista
Profissional de Seleção.-----

4.2 De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos
anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a
especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20
valores.-----

4.3 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação
preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria, em caso de subsistir igualdade de
valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do
procedimento. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados
os seguintes: -----

1º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS:
"Qualificação e perfil para o cargo".-----

2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS:
"Maturidade e motivação para o desempenho do cargo".-----

4.4 Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou
que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão
ao procedimento concursal.-----

-----E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou
a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,

