



Luís Prates
LP
[Signature]

Procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado
Um lugar de assistente operacional na área dos refeitórios

ATA 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Ao trigésimo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelas Senhoras, Patricia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social, Cláudia Alexandra Oliveira Arroteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, Técnica Superior e Lúcia Catarina dos Santos Dionísio Alberto de Sousa Prates, Técnica Superior, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único - Conceção dos critérios e parâmetros de avaliação de cada método de seleção, estabelecido para avaliar os candidatos opositores ao concurso supra, respetiva ponderação, bem como sistema de valoração da ordenação final, e critérios de desempate.

Assim, considerando que a expressa autorização do órgão executivo municipal, de 22/05/2024 - *conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro* - e o teor do despacho nº 85/2024 de 28/10/2024, da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, preconizam que o presente recrutamento viabilize a candidatura de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto na atual redação do artigo 30º da Lei Geral em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), com as alterações introduzidas pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio, os métodos de seleção aplicáveis ao procedimento, nos termos dos artigos 17º e 18º. da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, *(a seguir designada por Portaria)*, conjugado com o artigo 36º. da LTFP, serão os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicados à generalidade dos candidatos;
- b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do nº 3 do artigo 36º da LTFP.
- c) Adicionalmente, e nos termos do nº 4 do artigo 36º da LTFP conjugado com a alínea b) do n.º 1 e nº 2 do artigo 18º da Portaria, deverão ser aplicados, aos candidatos identificados na alínea a), dois métodos de seleção facultativos, nomeadamente Provas Físicas que se destinam a avaliar as aptidões físicas dos candidatos necessárias à execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e 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. A aplicação

Luciano Prota

destes métodos facultativos complementa os restantes métodos, aumentando assim a validade preditiva do processo de seleção.

1. Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, e de acordo com o referido despacho nº 85/2024 de 28/10/2024 da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, em conjugação com o disposto no citado artigo 19.º da Portaria, caso haja necessidade de aplicar os métodos de seleção indicados de forma faseada, o primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento, sendo a aplicação do segundo método efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

1.1 Caso se verifique o empate no apuramento da ordenação dos candidatos sujeitos à aplicação dos métodos de forma faseada devem ser considerados os seguintes critérios de desempate:

- 1º) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, desde que devidamente comprovado;
- 2º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional, devidamente demonstrada, nas áreas de atividade a que se refere a caracterização dos postos de trabalho a concurso;
- 3º) Os candidatos com menor idade.

2. Os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

2.1 Avaliação Curricular (AC) - (Ponderada a 70%) que 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB), nível de qualificação ou Curso equiparado, Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). O apuramento deste método será efetuado, de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = [(HAB \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)] \Rightarrow$ caso o candidato possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

$AC = [(HAB \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)] \Rightarrow$ para os restantes candidatos.

2.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - (Ponderada a 30%) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.2.1 Para a avaliação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, e de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competência para a Administração Pública (ReCAP), o júri deliberou considerar as competências abaixo indicadas:

Competências transversais nucleares:

Orientação para o serviço público (Pessoas, Desempenho, Desenvolvimento)

Orientação para os resultados (Desempenho)

Competências transversais funcionais:

Orientação para a participação (Pessoas)

Orientação para a segurança (Desempenho)

Gestão do conhecimento (Desenvolvimento)

Luís Prater
af

- a) Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais vivenciadas pelos candidatos em contexto real de trabalho similar, com uma duração aproximada de 40 minutos. Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências identificadas, e pretende aferir a presença ou ausência das competências/comportamentos descritos no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com a classificação expressa até às centésimas de acordo com os níveis de comportamentos observados, e das classificações obtidas na avaliação de cada uma das competências.
- b) A EAC tem carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

2.3 A Prova de Conhecimentos (PC) - (Ponderada a 70%) 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.

Sem prejuízo da eventual necessidade de voltar a reunir para definir a estrutura da Prova de Conhecimentos, em data que precederá a elaboração da mesma, o júri desde já deliberou o seguinte:

- a) A PC revestirá a forma teórica e escrita, incidindo, respetivamente, sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Para apuramento do resultado deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- b) Será realizada em suporte papel, com a duração de 60 minutos, mais 30 minutos de tolerância onde serão abordados os seguintes conteúdos: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, baseada nos seguintes artigos: Do 19º ao 24º; 45º ao 51º; 70º ao 73º; 108º ao 116º; 120º ao 135º; 159º ao 162º; 176º ao 193º; 295º ao 306º serão ainda colocadas algumas questões básicas sobre as normas de higiene e segurança, no âmbito dos princípios do HACCP, bem como exercícios práticos sobre a confeção de refeições de acordo com o Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável da Direção-Geral da Saúde, a sequência dos trabalhos, manuseamento de utensílios, e identificação de propostas de resolução de eventuais problemas decorrentes da execução da tarefa. Os referidos conteúdos serão, oportunamente, disponibilizados na plataforma de recrutamento da Camara Municipal de Alcochete, em: <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/processos-a-decorrer>.
 - b.1) A atualização da legislação indicada, ocorrida após a publicação do aviso de abertura do procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a PC.
 - b.2) Na realização da prova teórica será permitida a consulta da legislação/bibliografia acima identificada, não anotada/comentada, e apenas em formato papel. Não será autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico.

Luís Pires
[assinatura]

2.4 A Avaliação Psicológica – AP (Apto/Não Apto) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, no âmbito do Referencial de Competência para a Administração Pública (ReCAP) aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, designadamente:

Competências transversais nucleares:

Orientação para o serviço público (Pessoas, Desempenho, Desenvolvimento)

Orientação para os resultados (Desempenho)

Competências transversais funcionais:

Orientação para a participação (Pessoas)

Orientação para a segurança (Desempenho)

Gestão do conhecimento (Desenvolvimento)

- a) A AP é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, nos termos do nº 2 do artigo 21º da Portaria, e tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham a menção classificativa de *Não Apto*.
- b) Esta avaliação é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser aplicada, em caso de inviabilidade da mesma, por entidade especializada privada, conhecedora do contexto da Administração Pública, tendo presente que esta Câmara Municipal não dispõe de meios humanos disponíveis, para aplicação deste método de seleção.
- c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar, são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação do método de seleção.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento de postos de trabalho idênticos, realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, podem aproveitar o resultado obtido, por um período de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do respetivo procedimento concursal. Para o efeito, devem manifestar essa sua pretensão ao júri, através de e-mail recrutamento@cm-alcochete.pt, após a publicação do resultado da prova de conhecimentos e antes da realização da avaliação psicológica.

2.5 A Prova Física - (PF) (Apto/Não Apto) terá uma duração aproximada de 30 minutos e destina-se a avaliar as aptidões físicas dos candidatos necessárias à execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, consistindo basicamente na execução de tarefas indispensáveis ao funcionamento do serviço de cozinha e refeitório, podendo comportar esforço físico.

3. Cada método de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, pelo que serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos na data/hora para a qual foram notificados, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, ou um juízo de “Não Apto”, de acordo com o estabelecido nos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Luís Pnats

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, em resultado das fórmulas a seguir indicadas:

4.1 Para candidatos que se estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou se encontrem em situação de valorização profissional: $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

4.2 - Aos restantes candidatos, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$OF = (PC \times 70\%) + AP (= Apto) + PF (= Apto) + (EAC \times 30\%)$

Sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

PF = Provas Físicas;

5. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal.

6. Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria. Esgotados estes serão aplicados os seguintes critérios de desempate:

1º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional comprovada/demonstrada, na área de atividade a concurso;

2º) Os candidatos com menor idade.

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/> nos termos do nº 1 do artigo 22º da Portaria.

8. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação nos termos do nº4 do artigo 25º da Portaria.

9. Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no nº 3 do artigo 16º da Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

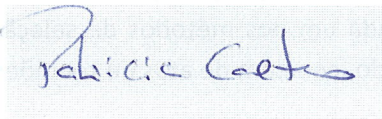
10. Todos os candidatos ainda envolvidos no procedimento serão notificados para a realização de audiência de interessados de acordo com o nº 4 do artigo 16º e artigo 25º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

11. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

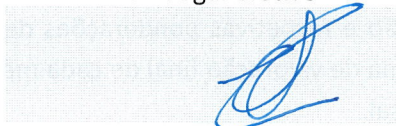
O Júri,

Presidente



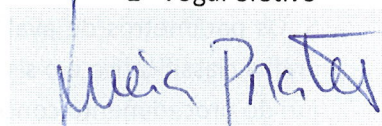
Patricia Caetano

1º Vogal efetivo



Cláudia Santos

2º Vogal efetivo



Lúcia Prates



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR - com avaliação do fator Avaliação Desempenho
Procedimento concursal por tempo indeterminado para um Assistente Operacional na área do refeitório
Publicado na 2ª série do DR.nº 220 de 13/11/2024

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: ASSISTENTE OPERACIONAL - 1 AO Refeitórios

NOME DO CANDIDATO:

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR = ((HAB X 15%) + (EP X 40%) + (FP X 30%) + (AD X 15%))			0,00
HAB (Habilitação Académica de Base)	0,00	MÉTODO DE SELEÇÃO ELIMINATÓRIO:	
EP (Experiência Profissional)	0,00	APROVADO: Igual ou superior a 9,5 valores	
FP (Formação Profissional)	0,00	REPROVADO: Inferior a 9,5 valores	
AD (Avaliação Desempenho)	0,00		
RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR			

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE [ponderada a 15%]			0,00
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal		20 valores	
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal		18 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 40%]			0,00
a) Período igual ou superior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		20 valores	
b) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		18 valores	
c) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		16 valores	
d) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		14 valores	
e) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		12 valores	
f) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores		10 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 30%]			0,00
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		20 valores	
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		18 valores	
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		16 valores	
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		14 valores	
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		12 valores	
f) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		10 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Nos últimos 3 anos efetua-se uma média das Classificações Quantitativas (ANO1+ ANO2+ANO3) /3 [ponderada a 15%]			0,00
a) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 4,50 a 5,00		20 valores	
b) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 4,00 a 4,44		18 valores	
c) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 3,00 a 3,99		15 valores	
d) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 2,00 a 2,99		12 valores	
e) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 1,00 a 1,99		8 valores	
Em que a alínea a considerar é a seguinte:	Alinea(s)	Valores equivalentes	

Paços do Município,	
Aos ____/____/____	O júri: _____



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR - sem avaliação do fator Avaliação Desempenho
Procedimento concursal por tempo indeterminado para um lugar de Assistente Operacional na área dos refeitórios
Publicada na 2ª série do DR.nº 220 de 13/11/2024

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: ASSISTENTE OPERACIONAL - 1 AO Refeitórios
NOME DO CANDIDATO:

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR = ((HAB X 25%) + (EP X 50%) + (FP X 25%))			0,00
HAB (Habilitação Académica de Base)	0,00	MÉTODO DE SELEÇÃO ELIMINATÓRIO:	
EP (Experiência Profissional)	0,00	APROVADO: Igual ou superior a 9,5 valores	
FP (Formação Profissional)	0,00	REPROVADO: Inferior a 9,5 valores	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		APROVADO	

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE [ponderada a 25%]			0,00
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal		20 valores	
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal		18 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 50%]			0,00
a) Período igual ou superior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		20 valores	
b) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		18 valores	
c) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		16 valores	
d) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		14 valores	
e) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		12 valores	
f) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores		10 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 25%]			0,00
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		20 valores	
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		18 valores	
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		16 valores	
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		14 valores	
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		12 valores	
f) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		10 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

Paços do Município,
Aos ____/____/____. O júri:

