



## ATA Nº 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DESIGNADO PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ATIVIDADE DE COZINHEIRO)-----

Ao trigésimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte, no edifício dos Paços do Município de Portimão, reuniu o júri do procedimento concursal, designado por despacho da Sra. Presidente de Câmara, datado de 25/11/2019, com a presença da Dra. Ana Luísa Alves Vicente, Chefe da Divisão de Educação, na qualidade de Presidente do júri e dos vogais efetivos Dra. Sandra Isabel Raminhos Sousa, Técnica Superior e Dra. Vânia Carina David Portinha, Técnica Superior, com o fim de no uso das competências previstas no artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberar sobre a fixação dos parâmetros de avaliação e dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar, os temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, incluindo as respectivas fórmulas classificativas.-----

Assim, deliberou o júri por unanimidade:-----

1) Para os candidatos (nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) 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 colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, será aplicada a ponderação/fórmula a seguir indicada para a valoração/classificação final dos métodos de seleção, em que a graduação será expressa de zero a vinte valores:-----

-----CF = (AC x 40% + EAC x 30% + EPS x 30%)-----

em que:-----

----- CF = Classificação Final;-----

----- AC = Avaliação Curricular;-----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

Se os referidos candidatos renunciarem (por escrito) aos métodos de seleção constantes do ponto 1) ser-lhes-á aplicado os métodos de seleção, a ponderação e a valoração final dos métodos de seleção, descritos no ponto 2) da presente ata.-----

**1.1) A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação relacionada com o tipo de funções exercidas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.-----



Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + (FP \times 2) + (EP \times 3) + (AD)}{7}$$

1.1.1) A Habilitação Académica (HA), será avaliada/graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- Habilitação de grau académico superior ..... 20 valores
- Curso profissional na área de cozinha, equiparado ao 12º ano de escolaridade ..... 18 valores
- 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado ..... 16 valores
- 9º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado na área da cozinha ..... 14 valores
- Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado ..... 12 valores

1.1.2) Na Formação Profissional (FP) será considerada a formação profissional relacionada com a área funcional a recrutar. Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à que acresce, até ao máximo de 20 valores, o seguinte: -----

Ações de formação, cujo o somatório das mesmas correspondem a um total de horas superior a 80 horas.	10 valores
Ações de formação, cujo o somatório das mesmas correspondem a um total de horas de formação entre 64 horas e 80 horas.	8 valores
Ações de formação, cujo o somatório das mesmas correspondem a um total de horas de formação entre 43 horas e 63 horas.	6 valores
Ações de formação, cujo o somatório das mesmas correspondem a um total de horas de formação entre 22 horas e 42 horas.	4 valores
Ações de formação, cujo o somatório das mesmas correspondem a um total de horas de formação entre 6 horas e 21 horas.	2 valores

Para os certificados de formação que indiquem apenas o número de dias de formação, será considerado um total de 7 horas por cada dia de formação. -----

1.1.3) Na Experiência Profissional (EP) será considerado o tempo de serviço no exercício efetivo das funções inerentes à carreira e categoria dos postos de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte pontuação: -----

----- Superior a 20 anos.....	20 valores
----- Superior a 18 e até 20 anos.....	19 valores
----- Superior a 16 e até 18 anos.....	18 valores
----- Superior a 14 e até 16 anos.....	17 valores
----- Superior a 12 e até 14 anos.....	16 valores
----- Superior a 10 e até 12 anos.....	15 valores
----- Superior a 8 e até 10 anos.....	14 valores
----- Superior a 6 e até 8 anos.....	13 valores
----- Superior a 4 e até 6 anos.....	12 valores
----- Superior a 2 e até 4 anos.....	11 valores
----- Até 2 anos.....	10 valores

1.1.4) A Avaliação de Desempenho (AD) será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AD = \frac{A+B+C}{3}$$

em que: -----  
A, B e C correspondem, respectivamente às avaliações do desempenho dos três últimos ciclos avaliativos.

A avaliação do desempenho de cada ano será pontuada de acordo com a seguinte correspondência: -----

----- Maior ou igual a 4,5 e até 5.....	20 valores
----- Maior ou igual a 4 e menor do que 4,5.....	18 valores
----- Maior ou igual a 3,5 e menor do que 4.....	16 valores
----- Maior ou igual a 3 e menor do que 3,5.....	14 valores
----- Maior ou igual a 2,5 e menor do que 3.....	12 valores
----- Maior ou igual a 2 e menor do que 2,5.....	10 valores
----- Menos do que 2.....	0 valores

Aos candidatos que não tenha sido efetuada a avaliação do seu desempenho, nos ciclos avaliativos anteriormente referidos, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação ou por outro motivo, será atribuído 10 valores por cada ano que não tenha sido objecto de avaliação de desempenho. -----

1.2) A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, 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 perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----



Os parâmetros e competências a considerar para a avaliação de competências são os seguintes:-----

- a) Realização e Orientação para Resultados;-----
- b) Organização e Método de Trabalho;-----
- c) Trabalho de Equipa e Cooperação;-----
- d) Otimização de Recursos;-----
- e) Adaptação e Melhoria Continua;-----
- f) Orientação para a Segurança.-----

1.3) A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos:-----

- Elevado ..... 20 valores
- Bom ..... 16 valores
- Suficiente ..... 12 valores
- Reduzido ..... 8 valores
- Insuficiente ..... 4 valores

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada parâmetro, traduzida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = \frac{a + b + c + d}{4}$$

Os parâmetros a considerar para a entrevista profissional de seleção são os seguintes:-----

- a) Conhecimento das funções a desempenhar e da realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará as funções;-----
- b) Experiência e interesse profissional;-----
- c) Capacidade de relacionamento e trabalho em equipa;-----
- d) Capacidade de expressão e fluência verbal.-----

2) **Para os restantes candidatos** (que não estejam abrangidos pelo previsto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja, os candidatos excluídos do ponto 1 da presente ata) será aplicado a ponderação/fórmula a seguir indicada para a valoração/classificação final dos métodos de seleção, em que a graduação será expressa de zero a vinte valores:-----

$$CF = (PEC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

em que:-----

- CF = Classificação Final;-----
- PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;-----
- AP = Avaliação Psicológica;-----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----



**2.1) A Prova Escrita de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração de duas horas com tolerância de trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A Prova Escrita de Conhecimentos versará sobre as seguintes matérias: -----

- O papel do Assistente Operacional com funções de Cozinha em estabelecimentos de ensino;-----
- As relações de cooperação com os diversos intervenientes da comunidade educativa;-----
- A importância da confeção de refeições para grandes grupos;-----
- Conhecimentos das normas do HACCP;-----
- Gestão e controlo de stocks;-----
- Normas de armazenamento, identificação e separação dos produtos;-----
- Questões gerais relacionadas com as funções e atividades a desempenhar no posto de trabalho em causa;-----
- Questões sobre conhecimentos gerais ao nível de habilitações exigidas;-----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas-----

**2.2) A Avaliação Psicológica** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

A Avaliação psicológica poderá ser realizada apenas em uma fase ou em várias fases. No caso de realização em várias fases será valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Os parâmetros e competências a considerar para a avaliação psicológica são os seguintes:-----

- a) Realização e Orientação para Resultados;-----
- b) Organização e método de trabalho;-----
- c) Trabalho de Equipa e Cooperação;-----
- d) Adaptação e Melhoria Continua;-----
- e) Otimização de Recursos;-----
- f) Orientação para a Segurança.-----

**2.3) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos:-----

----- Elevado .....	20 valores
----- Bom .....	16 valores
----- Suficiente.....	12 valores
----- Reduzido.....	8 valores
----- Insuficiente .....	4 valores

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada parâmetro, traduzida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = \frac{a+b+c+d}{4}$$

Os parâmetros a considerar para a entrevista profissional de seleção são os seguintes:-----

- a) Conhecimento das funções a desempenhar e da realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará as funções;-----
- b) Experiência e interesse profissional;-----
- c) Capacidade de relacionamento e trabalho em equipa;-----
- d) Capacidade de expressão e fluência verbal.-----

Nada mais havendo a tratar se encerra a presente acta que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O Júri,

A Presidente:\_\_\_\_\_

(Dra. Ana Luísa Alves Vicente)

1º Vogal efetivo:\_\_\_\_\_

(Dra. Sandra Isabel Ramalhos Sousa)

2º Vogal efetivo:\_\_\_\_\_

(Dra. Vânia Carina David Portinha)