



✓

## PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL /COZINHEIRO

### ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os senhores, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos; Rute Alexandra Giga Espanhol, técnica superior/nutricionista, que substitui o presidente, nas suas faltas e impedimentos, e Rosa Maria de Oliveira Lopes dos Santos, cozinheira/encarregada operacional, ambas vogais efetivos, nos termos constantes do Aviso nº 169/2020 de 4 de agosto, publicado no Diário da República, II série, nº 181, de 16 setembro, sob nº 14056/2020 para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respetivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

**1** – Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de seleção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Seleção.

**2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS** será prática de conhecimentos específicos, e consistirá na preparação e confeção de um arroz.

A prova visa avaliar as competências técnicas, sendo os seguintes, os parâmetros adotados para efeitos de avaliação:

- a) **Domínio técnico (DT)** - Conhecimento dos procedimentos habituais, ingredientes e quantidades adequadas à confeção.
- b) **Rapidez de execução (RE)**- Avaliação da rapidez no manuseamento dos utensílios com que o candidato trabalha, e dos ingredientes utilizados na confeção, bem como o tempo até ao resultado final.
- c) **Qualidade de execução (QE)** – Qualidade do prato confeccionado, em termos de paladar e de apresentação.
- d) **Boas práticas de higiene alimentar (PHA)**- Avaliação do conhecimento das práticas que devem ser utilizadas na confeção de alimentos, designadamente, lavagem das mãos, utilização do fardamento, com a ordem com que deve ser utilizada; se o candidato prova a comida na sua execução, lavagem dos ingredientes utilizados e apresentação final da bancada de trabalho e fogão, utilizando para o efeito, se necessário os devidos produtos de limpeza e desinfeção.

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da

seguinte fórmula:

$$C = \frac{DT + RE + QE + PHA}{4}$$

em que:

C = Classificação da prova  
DT = Domínio técnico  
RE = Rapidez de execução  
QE = Qualidade de execução  
PHA= Boas práticas de higiene alimentar

**A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de 40%.**

### **3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + 2EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;  
AD = Avaliação de desempenho;  
EP = Experiência profissional;  
FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

#### Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores  
Habilitação superior, ao nível do ensino secundário – 19 valores  
Habilitações superiores – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.  
Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último biénio, serão contabilizados os três últimos ciclos imediatamente anteriores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho  
AD1 = Avaliação de desempenho ano 1  
AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;  
AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;  
AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;  
AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;  
AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;  
Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

#### Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores  
De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores  
De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor  
De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

#### Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública central e local, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente.

**A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 40%.**

**4 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** será realizada por uma das entidades previstas no nº 2 do artº 10º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e terá uma **valoração final de 30%**.

**5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e cooperação; realização e orientação para resultados e organização e método de trabalho.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;  
Suficiente – 12 valores;  
Reduzido – 8 valores;  
Insuficiente – 4 valores.

**A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de 30%.**

## **6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

**6.1. Experiência profissional-** experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**
- Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**
- Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**
- Experiência relevante- **Bom -16 valores**
- Grande experiência- **Elevado -20 valores**

**6.2. Sentido de responsabilidade-** capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado -20 valores**

**6.3. Trabalho em equipa e cooperação-** capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de

W

relacionamento- **Reduzido- 8 valores**

- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**

- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**

- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

**6.4. Motivação:** pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**

- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**

- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente -12 valores**

- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**

- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

Cada um dos parâmetros de avaliação da EPS é objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

Nos termos do nº 1 do artº 15º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na entrevista profissional, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ponderação da entrevista profissional de selecção, para a valoração final, é de **30%**.

**7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL** resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, ponderadas da seguinte forma:

$$CF= (PC \text{ ou } AC \times 0,40) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,30) + EPS \times 0,30$$

Em que:

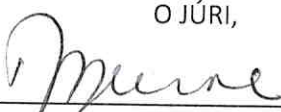
CF = Classificação final

PC = Prova Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular  
AP = Avaliação Psicológica  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências  
EPS = Entrevista Profissional de seleção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,

  
\_\_\_\_\_

Rita Espanha  
\_\_\_\_\_

Rosa Lopes  
\_\_\_\_\_