



Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de 1 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Operacional (na área de restauração)

No dia trinta do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, compareceram a Chefe da Divisão de Gestão de Bares e Refeitórios Municipais, Carla Alexandra Madureira Lourenço, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, a Técnica Superior, Joana Rita Valadares Ferreira Delgado, 2ª vogal efetiva, e a Técnica Superior, Ana Rita Lopes Pardal, 2ª vogal suplente, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências, da Entrevista Profissional de Seleção e do Exame Médico, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica 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 Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista Profissional de Seleção 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.

O Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para a função.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:



I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

b) Exame Médico

O método facultativo exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo entrevista profissional de seleção.

III) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

As provas de conhecimentos revestirão a forma escrita e terão a duração de noventa minutos, com quinze minutos de tolerância, podendo ser consultada a legislação de suporte em papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

1 - As provas serão elaboradas com base na seguinte legislação de enquadramento:

Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004 relativo à higiene dos géneros alimentícios Regulamento alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1019/ da Comissão de 17 de outubro de 2008.

2 - Baptista P, Linhares M. Higiene e Segurança Alimentar na Restauração - Volume I - Iniciação. Forvisão - Consultoria em Formação Integrada, S.A.; 2005. 127 disponível em: http://www.esac.pt/noronha/manuais/restaura%C3%A7%C3%A3o_VOL_1.pdf

2 - Conhecimentos específicos a avaliar :

- Preparação de alimentos e sua confecção;



- Limpeza de equipamentos e loiças;
- Higiene dos géneros alimentícios.

IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA):

- Habilitação exigida 20 valores

B. Formação Profissional (F.P)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

- Por cada módulo de 35 horas 0,50 valores

C. Experiência Profissional (E.P)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração.

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores/iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* ≤ 3 anos 10 valores

* > 3 anos ≤ 5 anos 12 valores

* > 5 anos ≤ 10 anos 14 valores

* > 10 anos ≤ 15 anos 16 valores

* > 15 anos 20 valores

D. Avaliação de desempenho (A.D)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores

(Nota do último biénio classificado) x 4



Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,1) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,2)$$

Sendo:

A.C. = Avaliação Curricular

H.A. = Habilitação Académica

F.P. = Formação Profissional

E.P. = Experiência Profissional

A.D = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será 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.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

- Cultura geral e experiência profissional
- Gosto pelo trabalho em conjunto
- Participação na discussão de problemas
- Motivações e interesses

O conteúdo e avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será



avaliada segundo os níveis classificativo de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Exame Médico

O exame médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

IX) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas de Classificação

Final:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Prova de Conhecimentos

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no concelho da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.



João Ribeiro Valente João Ribeiro Valente Alf. de A.