

ATA Nº1  
DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS  
REFERÊNCIA C  
ASSISTENTE OPERACIONAL, ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO DE COZINHA

RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO DE COZINHA

Aos dois do mês de maio de 2025, nas instalações da Câmara Municipal de Redondo, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de cinco (5) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, Organização e Coordenação de cozinha, para exercer funções em toda a área do Município de Redondo, e tal como definido no mapa de pessoal de 2025 para “organizar e coordenar os trabalhos na cozinha, do Centro Escolar de Montoito e do Centro Escolar de Redondo, no âmbito da transferência de competências na área da Educação; Confecionar e servir as refeições e outros alimentos; Prestar as informações necessárias para a aquisição de géneros e controlar os bens consumidos diariamente; Assegurar a limpeza e arrumação das instalações, equipamentos e utensílios de cozinha, do refeitório, bem como a sua conservação”.

Procedimento concursal aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de 23 de abril de 2025.

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente, datado de 30 de abril de 2025, e tem a seguinte composição:

Presidente: Hugo Miguel Silveira Ferreira, Chefe de Divisão do Planeamento de Desenvolvimento;  
Vogais efetivos: Marco Samuel Freira Delgado, Chefe de Divisão, Grau 3, Educação e Paulo Alexandre Charrito Casinha, Chefe de Divisão, Grau 3, Ação Social, Saúde e Bem Estar;  
Vogais Suplentes: Maria da Conceição de Almeida Jeremias e Marli Isabel Guisadas da Silva, Técnicos Superiores;

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

Nos termos do artº 46º e seguintes da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, o júri do respetivo concurso será o mesmo para a avaliação dos trabalhadores durante o período experimental.

Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, publicadas em anexo à Lei 35/2014(LTFP), de 20 de junho, Portaria nº 233/2022, e Código do Procedimento Administrativo, (Dec.Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro), para fazer face a necessidades de natureza permanente.

Nos termos do nº4 do artº 30, da LTFP, de acordo com decisão camarária, ao presente procedimento concursal recrutamento podem candidatar-se os trabalhadores com e sem vinculo de emprego publico.

A presente reunião teve como objetivo fixar os métodos de seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum, habilitações literárias exigidas e, formalização das candidaturas e posicionamento remuneratório.



## 1 – Métodos e Critérios de Seleção

Considerando que os artigos 36.º da LTFP e 17.º da Portaria n.º 233/2022, 09 de setembro estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos ou complementares, optou-se pelos seguintes métodos:

1.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos 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 em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

1.3 - Os métodos referidos no ponto 1.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2), cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

## 1.4 – Critérios de Seleção

1.4.1 - A Avaliação Curricular (AC) – 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.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 30\% \times HA + 25\% \times FP + 30\% \times EP + 15\% \times AD$$

Em que:

- Habilitação Académica (HA) - onde será ponderada a titularidade de grau académico;
- Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação do Desempenho (AD) - relativa à última avaliação de desempenho, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

a) HA = Habilitação Académica: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Assim a HA é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura nas áreas adequadas às funções a exercer: 16 valores;
- Mestrado nas áreas adequadas às funções a exercer: 18 valores;
- Doutoramento nas áreas adequadas às funções a exercer: 20 valores.

b) FP = Formação Profissional: Serão consideradas as ações de formação, dos últimos 3 anos, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área: 8 valores;



- Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas: 12 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas: 14 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas: 16 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais: 20 valores.

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

c) EP = Experiência Profissional: neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- < de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 8 valores;
- >= 1 ano e < 2 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 12 valores;
- >= 2 anos e < 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 16 valores;
- >= 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores.

d) AD = Avaliação de Desempenho: será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP.

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizados da seguinte forma:

- Desempenho Excelente: 20 valores;
- Desempenho Relevante/Muito Bom: 18 valores;
- Desempenho Bom: 16 valores;
- Desempenho Adequado/Regular: 14 valores;
- Ausência não imputável ao candidato: 12 valores;
- Desempenho Inadequado: 8 valores;
- Ausência imputável ao candidato: 8 valores.

1.4.2 - A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, contantes no anexo I, grau de complexidade funcional 1, Portaria nº 236/2024 de 27 de setembro, e de acordo com o perfil pretendido são: Orientação para resultados(C1), adaptação e melhoria continua(C2), trabalho de equipa(C3), cooperação e responsabilidade (C4) e compromisso com o serviço (C5).

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma duração que não deve exceder 30 minutos, 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 dos comportamentos em análise.

A classificação final será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples, com arredondamento às centésimas, através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5) / 5$$

1.4.3 - A Prova de Conhecimentos (PC) - 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.

A Prova de Conhecimentos assume a forma prática, com a duração máxima de duas horas e será avaliada na escala de 0 a 20 valores.

Confeção no refeitório onde decorrer a prova, de uma refeição completa, constituída por sopa, segundo prato e sobremesa, em que será avaliada:



- a) A perceção e compreensão da tarefa;
- b) A qualidade de realização;
- c) A celeridade na execução;
- d) O grau de conhecimentos técnicos demonstrados;
- e) A aplicabilidade dos princípios gerais de higiene alimentar.

**Nota:** A execução da prova poderá, em caso de elevado número de candidatos admitidos, ser realizada em momentos distintos (dias diferentes), sujeito à disponibilidade física da cozinha.

1.4.4 - A Avaliação Psicológica (AP) - 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.

Nos termos do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, este método será composto pela aplicação, mediante consentimento informado de cada candidato(a), dos vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

A Avaliação Psicológica, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem expressão na formula de classificação final dos métodos de seleção.

Serão excluídos os candidatos que tenham menção de “Não Apto” neste método de seleção, conforme dispõe a alínea b), n.º 4, referido artigo 21.º, da citada Portaria.

1.5. - Atendendo ao procedimento suprarreferido, contratação por tempo indeterminado, em que um dos métodos de seleção de carácter obrigatório, para os candidatos sem vínculo é a Avaliação Psicológica a mesma deve ser realizada por técnicos que possuam as habilitações e formação necessárias para o efeito, preferencialmente por psicólogos. Na aplicação deste método são usadas as ferramentas e instrumentos próprios que sejam considerados adequados e será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, onde, em caso de impossibilidade se recorrerá a uma entidade especializada, pelo que o júri pode socorrer -se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam, tal como definido no ponto 3 do artº9º conjugado com o artº 17º ambos da Portaria nº 233/2022 de 09 de setembro.

1.6 - De acordo com experiência demonstrada na área dos recursos humanos a aplicação do método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências, será realizada pelo Presidente do Juri do Concurso.

2. A Ordenação Final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicados, consoante a situação do candidato:

a) de acordo com o ponto 1.1. da presente Ata  
 $OF = [(AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)]$

b) de acordo com o ponto 1.2. da presente Ata  
 $OF = [(PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)]$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

PC= Prova de conhecimentos;

AP= Avaliação Psicológica (Apto ou não Apto), sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção;



3. Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a quaisquer um dos métodos de seleção, bem como os que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, e os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

4. Em situação de igualdade de valorização, aplicar-se há o disposto no artº 24º, da Portaria nº 233/2022 de 09 de setembro.

A ordenação dos/as candidatas/as que se encontram em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial foi efetuada, de forma decrescente:

- a) em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, os candidatos ordenados por ordem alfabética, em função da valoração obtida na experiência profissional, (quando aplicável), subsistindo ainda o empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos é aplicado o seguintes critério: candidato/a com menor idade.

5 - 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.

6 – Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da ata de reunião do júri do respetivo procedimento concursal, a qual será publicitada no site do Município de Redondo, em <https://www.cm-redondo.pt/municepe/camara-municipal/recursos-humanos/concursos-recrutamento/>.

7 - Notificações/Convocatórias para realização dos métodos de seleção:

As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os constantes do formulário de candidatura, que deverão estar redigidos de forma legível.

7.1 - Nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Redondo e disponibilizada no seu sítio da Internet.

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.

7.2 - Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.



#### 8 – Habilitações literárias exigidas:

Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou equivalente, a que corresponde o grau de complexidade 1, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

4ª classe para os candidatos nascidos até 31.12.1966;

6º ano para os candidatos nascidos até 31.12.1980;

9º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1981;

12º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995

Não é admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

#### 9 – Formalização de candidaturas

O prazo de entrega das candidaturas será de 10 dias úteis, contados do dia seguintes ao da data da publicação do aviso de abertura do procedimento, por extrato, no Diário da República, 2ª série.

A publicação integral do aviso será ainda efetuada na Bolsa de Emprego Público, BEP, e no site da internet desta Câmara Municipal.

A candidatura é formalizada mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, disponibilizado na página eletrónica do Município e no Balcão Único Atendimento.

A candidatura poderá ser enviada por correio eletrónico, para o e-mail: geral@cm-redondo.pt, ou enviada por correio, carta registada com aviso de receção, até ao último dia do prazo da candidatura, para Câmara Municipal de Redondo, Praça da República, 7170-011 Redondo, ou entregue presencialmente, das 09h00 às 16h00, no Balcão Único de Atendimento desta Câmara Municipal.

No requerimento/formulário tipo, de preenchimento obrigatório, deverá constar, sob pena de exclusão o concurso a que se candidata e a referência da publicação na Bolsa de Emprego Público, BEP.

#### 9.1- Documentos obrigatórios:

a) Requerimento/formulário tipo;

b) Currículo Vitae;

c) Certificado de habilitações literárias;

d) Documento comprovativo de relação jurídica de emprego público, quando aplicável, emitido pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada, onde conte, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria, posição remuneratória, remuneração base e descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informações referente à avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo.

Conforme disposto no n.º 5 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, a não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

#### 10- Posicionamento Remuneratório

De acordo com a tabela remuneratória correspondente, tendo em conta o determinado no art.º 38º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria, sendo a posição remuneratória de referência a 1ª posição da categoria de assistente operacional, nível 5 da tabela remuneratória única, atualmente no valor de 878,41 euros.



Não havendo mais assuntos a tratar, a reunião foi encerrada pelo Presidente do Júri, tendo sido lavrada a presente ata.

O Presidente do Júri

Hugo Miguel Silveira Ferreira

