



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AJUDANTE DE COZINHA**

**ATA N.º 1**

Aos três dias do mês de março de 2026, reuniu nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, o Júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – Ajudante de Cozinha, constituído por:

**Presidente do Júri** – Célia Teresa Gorgulho Nisa, Técnica Superior de Nutrição do Município de Alter do Chão;

**1.º Vogal Efetivo** – Fernandino Emanuel Godinho Lopes, Chefe de Divisão na Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social do Município de Alter do Chão; (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos).

**2.º Vogal Efetivo** – Alda Maria Alves Neves Gonçalves, Assistente Operacional do Setor de Educação do Município de Alter do Chão;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado

**Nestes termos o júri deliberou por unanimidade:**

**1. Métodos de seleção:** nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

**1.1.** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem

*Handwritten signature and initials in the top left corner.*



como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- 1.1.1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;
- 1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;
- 1.2. Para os restantes candidatos:
  - 1.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;
  - 1.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
- 1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 1 poderão ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

**2. Avaliação Curricular (AC):** Prevista na alínea a) do Ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD).

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Sendo que:

**HA = Habilitações Académicas:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Escolaridade Obrigatória

**12 valores;**



RS  
F. M. G. P.

- 12.º ano de Escolaridade **16 valores;**
- Licenciatura **18 valores;**
- Doutorado **20 valores;**

**FP = Formação Profissional:** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem participação em ações de formação **8 valores**
- Com ações de formação **10+1 valor/cada ação (até ao limite de 20)**

**EP = Experiência Profissional:** considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência profissional (inferior a 1 ano) **8 valores**
- Até 5 anos de experiência **12 valores**
- Com experiência superior a 5 anos e inferior a 10 anos **16 valores**
- Com experiência superior a 10 anos e inferior a 15 anos **18 valores**
- Com experiência igual ou superior a 15 anos **20 valores**

**AD = Avaliação de Desempenho:** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado **8 valores**
- Desempenho Adequado **12 valores**
- Desempenho Relevante **16 valores**
- Desempenho Excelente **20 valores**

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.



Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 Valores

**3. Prova de conhecimentos (PC):** será de natureza prática, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e consiste na execução de funções de carácter manual relacionados com a caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência e atividade. A classificação resulta da média obtida através da soma da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação:

$$PC = (A+B+C+D+E) / 5$$

Sendo que:

**A = Atitude perante a tarefa:** avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

**B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios:** apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

**C = Regras de segurança do trabalho:** avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

**D = Qualidade e rapidez na execução da tarefa:** apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa;

**E = Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa:** avaliação da forma como se expressa oralmente e dos termos e expressões utilizadas.



Handwritten signature and initials in the top right corner.

**4. Avaliação Psicológica (AP):** prevista pela alínea b) do ponto 1. do artigo 36.º da LTFP, 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, sendo que:

**4.1.** Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;

**4.2.** A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

**4.3.** A avaliação psicológica valorada com Não Apto é eliminatória do procedimento.

**5.** Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

**6.** Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

**7.** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria.

**7.1.** Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem



como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$\text{CF} = (60\% \text{ AC}) + (40\% \text{ EAC})$$

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

7.2. Para os restantes candidatos:

$$\text{CF} = (100\% \text{ PC}) + \text{AP (Apto/Não Apto)}$$

Em que:

**CF** = Classificação Final

**PC** = Prova de Conhecimentos

**AP** = Avaliação Psicológica

8. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

9. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

10. 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.

11. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

12. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.



13. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

**Presidente do Júri**

Célia Teresa Gorgulho Nisa

(Célia Teresa Gorgulho Nisa)

**1.º Vogal Efetivo**

Fernandino Lopes

(Fernandino Emanuel Godinho Lopes)

**2.º Vogal Efetivo**

Alda Maria Alves Neves Gonçalves

(Alda Maria Alves Neves Gonçalves)

