



vendas novas

RECUPERAÇÃO DE UMA PÓVOA



Município de  
Vendas Novas

*R. de*  
*Alves*

## ATA N.º 1

### Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a tempo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente operacional para a atividade de ajudante de cozinha, para o Serviço de Educação da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano-----

Ao décimo nono dia do mês de janeiro do ano 2026, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, no Edifício dos Paços do Concelho, em Vendas Novas, para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente operacional, para a atividade de ajudante de cozinha, para o Serviço de Educação da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano, da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 10 de dezembro de 2025, estando presentes, Rui Pedro Dias, Chefe da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Ana Maria de Sousa Dias Rodrigues Morato técnica superior da Câmara Municipal de Vendas Novas e Maria Fernanda de Oliveira Gralheira Lança assistente operacional da Câmara Municipal de Vendas Novas, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

**1. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----**

- a. **Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos ao exercício da função. A prova de conhecimentos será prática, de realização individual, constituída por um conjunto de tarefas, numa só fase, com a duração máxima de quarenta e cinco minutos, com tolerância de 5 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente: preparação dos alimentos para confeção de uma refeição, execução de trabalhos de limpeza das instalações, dos equipamentos e dos utensílios de cozinha, e cumprimento das regras de segurança. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os seguintes parâmetros:

1. Preparação das tarefas a desempenhar (PTD): -----

- a) Má preparação: 0 a 5 valores; -----  
b) Fraca preparação: 6 a 9 valores; -----  
c) Adequada preparação: 10 a 13 valores; -----  
d) Boa preparação: 14 a 17 valores; -----  
e) Excelente preparação: 18 a 20 valores. -----

2. Qualidade do trabalho efetuado (QTE): -----

- a) Trabalho executado com erros e defeitos graves: 0 a 5 valores; -----  
b) Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção: 6 a 9 valores; -----  
c) Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento: 10 a 13 valores; -----  
d) Trabalho bem executado: 14 a 17 valores; -----  
e) Trabalho executado com excelente detalhe: 18 a 20 valores. -----

3. Higiene e Segurança no Trabalho (HST): -----

- a) Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança: 0 a 5 valores; -----  
b) Usou incorretamente os EPI`s: 6 a 9 valores; -----  
c) Usou corretamente os EPI`s mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança: 10 a 13 valores; -----



vendas novas

era uma vez uma princesa...



Município de Vendas Novas

R  
H  
Fluores

d) Usou corretamente os EPI's e demonstra possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST: 14 a 17 valores; -----

e) Usou corretamente os EPI's e demonstra possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área: 18 a 20 valores.-----

4. Tempo de execução (TE): -----

a) Não conclui nenhuma das tarefas: 0 valores; -----

b) Conclui uma das tarefas: 8 valores; -----

c) Conclui duas tarefas: 12 valores; -----

d) Conclui as três tarefas: 16 valores; -----

e) Conclui as três tarefas em menos de 80% do tempo total da prova: 20 valores.-----

Fórmula de cálculo de PC:  $PC = PTD * 0,20 + QTE * 0,40 + HST * 0,20 + TE * 0,20$  -----

b. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

c. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

• Orientação para o serviço público; -----

• Orientação para a segurança; -----

• Iniciativa; -----

• Gestão do Conhecimento; -----

• Orientação para os resultados; -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a) **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD); -----

i. HA - Será considerada a seguinte valoração: -----

1. 18 valores - Habilitações literárias legalmente exigidas; -----

2. 20 valores - Habilitações superiores à legalmente exigida; -----



vendas novas

era uma vez uma princesa



Município de  
Vendas Novas

R  
H  
Alex

ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----

1. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 12 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 14 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥60 e <80 horas: 16 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥80 e <100 horas: 18 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥100 horas: 20 valores. -----

iii. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

1. < 1 ano de experiência: 8 valores; -----
2. ≥1 ano a <2 anos de experiência: 10 valores; -----
3. ≥2 ano a <3 anos de experiência: 12 valores; -----
4. ≥3 ano a <4 anos de experiência: 14 valores; -----
5. ≥4 anos a <5 anos de experiência: 16 valores; -----
6. ≥5 ano a <6 anos de experiência: 18 valores; -----
7. ≥6 anos de experiência: 20 valores; -----

iv. AD – A Avaliação de Desempenho, no âmbito do SIADAP em que o candidato/a executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente;-----
- 16 valores – desempenho muito bom;-----
- 14 valores – desempenho bom; -----
- 12 valores – desempenho regular;-----
- 5 valores – desempenho inadequado.-----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores.-----

v. Fórmula de cálculo de AC:  $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$  -----

b) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Orientação para a segurança; -----
- Iniciativa; -----



vendas novas

era uma vez uma princesa...



Município de  
Vendas Novas

- Gestão do Conhecimento; -----
- Orientação para os resultados; -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

- c) **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

**3. Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----

a. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:  $CF = 70\% \times PC + 30\% \times EAC$ -----

b. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:  $CF = 50\% \times AC + 50\% \times EAC$  -----

c. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----

d. Nível habilitacional mais elevado; -----

e. Candidato/a com maior classificação no método de seleção da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**4.** Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

Rui Dias

Ana Morato

Maria Lança