



# Município de Alcácer do Sal

## DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

### Serviço de Gestão de Pessoal

---

#### AVISO

**Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de quatro postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional (cozinheiro/a), para desempenho de funções no Setor de Gestão Escolar, da Divisão de Educação**

1- Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; dos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; e após deliberação favorável em reunião de Câmara de 28 de março de 2024, torna-se pública a abertura de um procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de quatro postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional (cozinheiro/a), para desempenho de funções no Setor de Gestão Escolar, da Divisão de Educação, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Alcácer do Sal para o ano de 2024.

2- Neste procedimento é cumprido o disposto no artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

3- Caracterização do posto de trabalho: Acompanhar crianças e jovens durante o período de funcionamento da escola. Atender e encaminhar os utilizadores da escola. Controlo de entradas e saídas. Apoiar a organização da escola e alunos. Assegurar a limpeza e conservação das instalações, incluindo cozinha e zonas anexas. Confeção de refeições, doces e pastelarias. Elaborar ementas de refeições. Executar outras tarefas de apoio.



«MORADA»  
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»  
«EMAIL»

#### 4- Requisitos de admissão:

4.1- Habilitações literárias e profissionais: Escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do candidato.

4.2- Só serão admitidos candidatos que possuam as habilitações exigidas, não sendo possível substituí-las por formação ou experiência profissional.

4.3- Requisitos gerais: Os previstos no anexo à LGTFP, artigo 17.º:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.4- Requisitos específicos de admissão: Não podem ser admitidos candidatos que cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

4.5- Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data de apresentação das respetivas candidaturas.

4.6- Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 4.2 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

5- Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º e do artigo 27.º, da Portaria n.º 233/20222, de 9 de setembro.



6- O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação ou valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme alínea d), do n.º 1, do artigo 37.º, da LGTFP.

7- Conforme a deliberação de Câmara de 28 de março de 2024, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que poderão candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ao abrigo do disposto n.º 4, do artigo 30.º, da LGTFP.

8- Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

8.1- Prazo: 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8.2- Formalização das candidaturas: Por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, as mesmas são formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo (requerimento) a obter na Divisão de Recursos Humanos ou na página eletrónica do Município em [www.cm-alcacerdosal.pt](http://www.cm-alcacerdosal.pt). Os documentos referidos devem ser entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, durante o horário normal de funcionamento, enviados pelo correio, em carta registada com aviso de receção, para Praça Pedro Nunes, 7580-125 Alcácer do Sal, (contando a data do registo), ou por suporte eletrónico, para o email [rec.humanos@cm-alcacerdosal.pt](mailto:rec.humanos@cm-alcacerdosal.pt).

8.3- Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópia do certificado de habilitação literária, do BI/CC, do cartão de identificação fiscal e do currículo vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de referência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas,



nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência em ações de formação e da experiência profissional.

Para o caso dos candidatos vinculados, deverá ser apresentado ainda: Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.

8.4- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

9- Métodos de seleção: Conforme o disposto no artigo 36.º, da LGFTP, serão os seguintes: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do mesmo artigo.

9.1 – Nos termos do artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será utilizado o método facultativo, com carácter eliminatório: Entrevista de Avaliação de Competências.

9.2- Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do disposto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Fundamentação: Da aplicação aos candidatos de todos os métodos de seleção num único momento nos termos do artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, resultaria necessariamente:

a) A prática de atos inúteis, designadamente a aplicação de certos métodos de seleção a candidatos excluídos do(s) método(s) anterior(es); e



«MORADA»  
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»  
«EMAIL»

b) A realização de despesa inútil, designadamente no que concerne aos testes psicológicos, que são contratados a entidade externa e cobrados à unidade, sendo manifestamente inútil a sua realização a candidatos excluídos do procedimento em método(s) de seleção anterior(es).

Pelos referidos motivos, em homenagem ao princípio da economia processual ínsito ao princípio da boa administração previsto no artigo 4.º, do Código do Procedimento Administrativo, e nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou-se pela aplicação faseada dos métodos de seleção, aplicando-se a norma contida no n.º 4, do artigo 21.º, da mesma Portaria.

9.3- A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (PC*70\%) + (AP(Apto)) + (EAC*30\%)$$

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*55\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

9.4- A Prova de Conhecimentos (PC), nos termos da alínea a), do n. 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, de carácter teórico-prática será de realização individual e terá a duração total de 65 minutos.

A componente teórica tem como objetivo avaliar o nível de habilitações literárias e profissionais ao exercício da correspondente função dos postos de trabalho a ocupar.

Este método de seleção assume a forma de questões de escolha múltipla e/ou verdadeiro ou falso e/ou de desenvolvimento, é de realização individual, realizada em suporte de papel, com consulta de legislação. Tem a duração de 45 minutos e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função.



Versará sobre as seguintes temáticas:

- Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal (Despacho n.º 13207/2023, de 26 de dezembro), Capítulo I, Capítulo II, Capítulo III, Capítulo IV, Secção VII, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/13207-2023-835663407>;
- Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 de junho, estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.º 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/113-2006-346743>;
- Despacho n.º 10919/2017, de 13 de dezembro, Plano Integrado de Controlo da Qualidade e Quantidade das Refeições Servidas nos Estabelecimentos de Educação e Ensino Públicos, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/10919-2017-114344823>;
- Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar – Código Nacional de Boas Práticas (2008), disponível em [https://www.dgav.pt/wp-content/uploads/2021/05/manual-boas-praticas\\_2008.pdf](https://www.dgav.pt/wp-content/uploads/2021/05/manual-boas-praticas_2008.pdf);
- Regulamento (UE) n.º 1169/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho de 25 de outubro de 2011 relativo à prestação de informação aos consumidores sobre os géneros alimentícios que altera os Regulamentos (CE) n.º 1924/2006 e (CE) n.º 1925/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 87/250/CEE da Comissão, 90/496/CEE do Conselho, 1999/10/CE da Comissão, 2000/13/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, 2002/67/CE e 2008/5/CE da Comissão e o Regulamento (CE) n.º 608/2004 da Comissão, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:304:0018:0063:PT:PDF>.

Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de legislação e documentação constantes do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).

A componente prática visa avaliar o nível de conhecimentos e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função. Consistirá na realização de duas tarefas de simulação. Terá a duração de 20 minutos.



Na apreciação da parte prática serão tidos em consideração os seguintes aspetos:

- Compreensão e Perceção da Tarefa

2 valores	1 valor	0 valores
Compreende facilmente a tarefa às primeiras instruções dadas.	Compreende a tarefa depois de melhor explicadas as instruções.	Demonstra dificuldade na compreensão da tarefa pese embora as instruções e explicações dadas.

- Qualidade de Realização

2 valores	1 valor	0 valores
Utiliza adequadamente o material disponível. Finaliza a tarefa com sucesso.	Utiliza adequadamente algum do material disponível. Finaliza a tarefa, mas carece de reparos.	Não consegue utilizar o material disponível. Não consegue finalizar a tarefa.

- Celeridade na Execução da Tarefa

2 valores	1 valor	0 valores
Realiza tarefas dentro do período estimado (20 minutos).	Realiza a tarefa para além do período estimado (mais de 20 minutos).	Não executa a tarefa.

- Conhecimentos Técnicos Demonstrados

2 valores	1 valor	0 valores
Demonstra conhecimento e domínio das técnicas.	Demonstra conhecimentos razoáveis sobre a tarefa proposta.	Não demonstra conhecimentos sobre a tarefa proposta. Não realiza a tarefa.

9.5- A Avaliação Psicológica (AP), nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 avaliação psicológica é valorada, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da supra Portaria, através das menções de Apto e Não Apto.

9.6- A Avaliação Curricular (AC), nos termos alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.

- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração > a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;

- Desempenho adequado (2 a 3,999) – 14 valores;

- Desempenho relevante (4 a 5) – 18 valores;

- Reconhecimento de desempenho excelente – 20 valores.

Serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.





A classificação da AD será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

AC = HL (25%) + FP (25%) + EP (40%) + AD (10%)

9.7- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
- **Orientação para a Segurança:** Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10- É excluído do procedimento concursal o candidato que:

- a. Tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte;
- b. Tenha obtido um juízo de NÃO APTO num dos métodos de seleção ou numa das duas fases;
- c. Não compareça a qualquer um dos métodos de seleção.



11- Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: a. Valoração da experiência profissional (EP); b. Valoração da habilitação académica (HA); c. Valoração da formação profissional (FP).

12- Local de Trabalho: Concelho de Alcácer do Sal (Estabelecimentos de Ensino dos Agrupamentos de Escolas de Alcácer do Sal e do Torrão).

13- Composição do júri:

Presidente: José Manuel Claro Branco, Chefe da Divisão de Educação;

Vogais efetivos – Vanessa Filipa Camilo Romão, Técnica Superior (substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos); Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior;

Vogais suplentes – Susana Cristina Cândido Manata, Técnica Superior; Maria Custódia Fura Nunes Jorge, Assistente Técnica.

14- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica em [www.cm-alcacerdosal.pt](http://www.cm-alcacerdosal.pt).

15- Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 6.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16- São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

17- A lista unitária de ordenação final dos candidatos é fixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.



18- Posicionamento remuneratório: A posição e nível remuneratório da carreira/categoria de assistente operacional, correspondente à 1.ª posição, nível 5 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

19- Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma.

20- Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República. Na íntegra na página eletrónica do Município em [www.cm-alcacerdosal.pt](http://www.cm-alcacerdosal.pt), nas instalações do Município e na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)).

21- Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

22- Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP, as autarquias, não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (DGAEP), prevista na Portaria n.º 48/2014, atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e ainda no n.º 3, do artigo 2.º, da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.



23- Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro.

Município de Alcácer do Sal, 8 de maio de 2024

O Vereador dos Recursos Humanos,  
(Com competências delegadas através do Despacho n.º 012/GAP/2021)

Manuel Vítor Nunes de Jesus



«MORADA»  
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»  
«EMAIL»