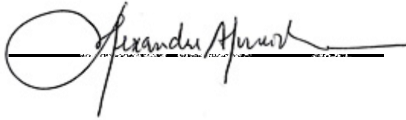


DESPACHO

Publique-se na Bolsa de Emprego Público,
após publicação do extrato em Diário da República
Paredes, 15 de setembro de 2026
O Presidente da Câmara



AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONAIS, COZINHEIROS/AS, GRAU DE COMPLEXIDADE 1, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

- A)** - Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e artigos 30.º e 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e por meus despachos n.ºs 112 e 176, proferidos, em 11 de maio de 2026 e 24 de agosto de 2026, respetivamente, e nos termos da deliberação do órgão executivo em reunião ordinária realizada em 13 de agosto de 2026, se encontra aberto o procedimento acima mencionado. -
- B)** - O procedimento é regulado pela Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º29/2001, de 03 de fevereiro; Decreto Regulamentar n.º14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º29-A/2026, de 30 de janeiro.-----
- C)** O procedimento destina-se à contratação de quatro assistentes operacionais, cozinheiros/as, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município para 2026. -----
- D)** - **Local de Trabalho** - O local de trabalho será nas instalações dos estabelecimentos de educação e ensino dos agrupamentos de escolas e escola não agrupada do Concelho de Paredes. -----
- E)** - **Caracterização do posto de trabalho:** pretende-se indivíduo(a) que desempenhe funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de assistente operacional, constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e as constantes no mapa de pessoal do Município, nomeadamente: exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área da alimentação, executando tarefas de apoio geral indispensáveis ao funcionamento dos refeitórios escolares, designadamente organizando, executando e supervisionando as tarefas necessárias à preparação das refeições a confeccionar, garantindo o fornecimento das refeições escolares; executar a partir da consulta da ementa, as tarefas necessárias à preparação dos pratos a confeccionar; Vigiar a evolução dos cozinhados, procedendo a retificações de temperos e alterações de temperatura sempre que necessário; Efetuar trabalhos de escolha, pesagem e preparação dos géneros a confeccionar; Empratar os alimentos cozinhados e proceder à sua guarnição; Supervisionar os ajudantes de cozinha; Orientar e colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, equipamentos e utensílios de cozinha, bem como a sua conservação; Proceder à encomenda, junto dos fornecedores, dos alimentos e bens necessários à confeção das refeições, retificando as quantidades necessárias, sendo responsável pelo seu armazenamento e conservação; Afixar as ementas, elaborar inventários de materiais e alimentos, controlando a validade dos mesmos;

Reportar superiormente anomalias das instalações e avarias dos equipamentos; Observar, com rigor, as regras da segurança impostas pelos regulamentos na utilização do material e combustível; Apoiar o fornecimentos das refeições aos membros da comunidade educativa; Recolher amostras diárias para análise e controlo no âmbito da segurança alimentar.-----

Perfil de competências do candidato: Orientação para o serviço público, Orientação para a colaboração, Orientação para os resultados, Comunicação, Iniciativa e Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

Posição remuneratória: nos termos do artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória será objeto de negociação salarial, até ao limite da 3.ª posição-nível 7(1035,63€) da carreira e categoria de Assistente Operacional da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas. -----

F) Requisitos de admissão - poderão candidatar-se os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os requisitos definidos no artigo 17.º da Lei Geral Trabalho funções Públicas (LTFP) e o previsto na alínea H) do presente aviso. -----

G)- O recrutamento efetuar-se-á através de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos da deliberação do órgão executivo em reunião de 13 de agosto de 2026 e do disposto no n.º4 do artigo 30.º LTFP, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, existindo somente prioridade no recrutamento, para candidatos que estejam em situação de valorização profissional da função pública de acordo com o artigo 2.º e artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional, aprovado pela Lei n.º25/2017 de 30 de maio, conciliado com o disposto na alínea d) do artigo 37.º da LTFP, aprovada pela n.º 35/2014, de 20 de junho.-----
Relativamente ao sistema de quotas para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, dá-se cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. -----

H) - Nível Habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória. -----

I) - Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional. -----

J) - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da 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. -----

K) - Forma e prazo de apresentação de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente, e sob pena de exclusão, através da plataforma de serviços online, disponível em www.cm-paredes.pt, no formulário de candidatura específico para o presente procedimento, o qual deverá ser devidamente preenchido, expedido no prazo de 10 dias úteis após a publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (B.E.P.). -----

A submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio. -----

O registo de adesão só poderá ser efetuado até às 16h00m do último dia de candidatura, sob pena de não ser possível submeter a candidatura ao referido procedimento. -----

Não serão aceites candidaturas apresentadas em formato papel bem como as candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

L) - Ao formulário de candidatura, deve ainda anexar, os seguintes elementos: -

- Fotocópia(s) do(s) certificado(s) de habilitações literárias. Os(as) candidatos(as) possuidores(as) de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto; -----
- Curriculum vitae devidamente assinado e datado de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos sob pena de não poderem ser considerados; -----
- os candidatos titulares de Relação Jurídica de Emprego Público deverão

entregar, declaração comprovativa do seu serviço devidamente atualizada, carimbada e assinada, mencionando a sua categoria, tipo de relação jurídica e descrição das suas funções idênticas as postas a concurso, assim como qual a avaliação de desempenho obtida, com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópias das avaliações de desempenho relativas ao último período, não superior a 4 anos, se aplicável; -----

Os candidatos que detêm relação jurídica de emprego público com o Município de Paredes estão dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que declarem sob compromisso de honra, que se encontram disponíveis no seu processo individual; -----

- os candidatos portadores de deficiência deverão declarar a sua situação sob compromisso de honra no requerimento e entregar respetivo documento comprovativo, indicando o tipo de deficiência e grau de incapacidade conforme o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei nº29/2001, de 03 de fevereiro, se aplicável; No caso de necessitarem de esclarecimentos, poderão contactar a Unidade de Recrutamento e Gestão de Carreiras através do tlf: 255788843/255788844. -----

M) - Os métodos de seleção serão constituídos por 2 fases/provas, de acordo com a qualidade de candidato, em que a Prova Prática de Conhecimentos é pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores ou que falem à mesma. A Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências serão pontuadas de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores ou que falem as mesmas. Cada prova é eliminatória, ficando em condições de aceder à fase seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º, conciliado com o n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Para a generalidade dos candidatos os métodos de seleção a aplicar serão: ----

1ª Fase - Prova Prática de Conhecimentos (PPC), destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será prática e de simulação, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores ou que falem as mesmas, com duração máxima de 45 minutos, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização; capacidade para realização da tarefa/exercício e celeridade na execução. A aptidão mínima exigida, passa por ser capaz de demonstrar: capacidade de compreensão da tarefa que lhe foi solicitada e agir em conformidade com as instruções que lhe foram dadas; cuidado e método na execução das tarefas; escolha dos instrumentos de trabalho adequados para a realização da tarefa; manuseamento dos equipamentos e/ou os instrumentos de trabalho de forma correta e eficaz; aplicação das adequadas medidas de prevenção e segurança; apresentação pessoal; relação interpessoal; capacidade de lidar com contrariedades e robustez física. As tarefas a executar serão: Preparação de um prato conforme ficha técnica disponibilizada pelo Júri. -----

2ª Fase -Avaliação Psicológica (AP), será valorada com APTO ou NÃO APTO, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham a classificação não apto.-----

Escala de classificação: -----

---- Não Apto -----

---- Apto -----

A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores, e resultará da aplicação da seguinte

fórmula:----- -CF= [(PPC*100%) + (AP(Apto/Não Apto))]------

De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º

3 do mesmo artigo), os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, serão a Avaliação Curricular(AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências(EAC).---

1ª Fase - Avaliação Curricular (AC) - tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, cujos parâmetros serão avaliados na seguinte forma:-----

As **Habilitações Literárias** serão ponderadas da seguinte forma, sem prescindir da necessidade de deter a escolaridade mínima obrigatória nos termos da lei em vigor: -----

- 4º ano de escolaridade - 10 valores-----
- 6º ano de escolaridade - 12 valores-----
- 9º ano de escolaridade -14 valores-----
- 12º ano de escolaridade - 16 valores-----
- Licenciatura ou superior - 20 valores-----

A **Experiência Profissional** na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:-----

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores; -----
- Por cada ano completos a mais - um valor até ao limite máximo de 20 valores.

A **Formação Profissional** será ponderada da seguinte forma, na área do posto de trabalho:-----

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores; ----
- Por cada período de 10 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;-----

----Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

A **Avaliação de Desempenho** será a relativa ao último período, não superior a 4 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores: -----

- Reconhecimento de Excelência / Excelente - 20 Valores-----
- Desempenho Relevante/Muito Bom - 18 Valores-----
- Desempenho Bom—16 Valores-----
- Desempenho Adequado/Regular - 14 Valores-----
- Sem avaliação - 10 Valores-----
- Desempenho Inadequado - 8 Valores-----

Os candidatos deverão apresentar o curriculum vitae de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados. -----

2ª FASE- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, em que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores, e visa obter,

através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Orientação para o serviço público, Orientação para a colaboração, Orientação para os resultados, Comunicação, Iniciativa e Organização, planeamento e gestão de projetos. ----

A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----CF= [(AC*50%) + (EAC*50%)] -----

É garantida a preferência na admissão aos candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme previsto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro. -----

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, os critérios serão os seguintes: -----

1. Maior experiência profissional na área do posto de trabalho devidamente comprovada;-----
2. Maior número de horas de formação profissional adequadas às funções a exercer e devidamente comprovada;-----
3. Candidatos com maior pontuação obtida na habilitação literária; -----
4. Candidatos com maior classificação quantitativa na avaliação de desempenho;
5. Candidatos com maior idade. -----

N) - O júri do concurso terá a seguinte composição: -----

PRESIDENTE - O Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Dr. Romeu Orlando Pereira Rodrigues; -----

VOGAIS EFETIVOS - A Chefe de Divisão de Educação, Dra. Margarida Maria Ferreira Cardoso, designada para substituir o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior, Licenciada em Nutrição, Dra. Cláudia Helena Leal Ferreira; -----

VOGAIS SUPLENTEs - A Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade Administração e Gestão Educativa, Dra. Maria Madalena Rocha Seabra e a Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade Gestão Transferências de Competências e Planeamento Estratégico, Dra. Isabel Alexandra Almeida Barbosa. -----

O) - Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, podendo os candidatos consultar o processo, com marcação prévia, no Departamento de Recursos Humanos, dentro do horário normal de funcionamento (09h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30). -----

P) - As listas de classificação e as listas de candidatos serão publicitadas, para consulta, na página eletrónica do Município, www.cm-paredes.pt-opção recrutamento pessoal, e afixadas no Edifício Paços do Concelho no Departamento de Recursos Humanos. -----

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. -----

Q) - Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paredes, em cumprimento do disposto nos art.º 16.º e art.º 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a seguinte informação, através de e-mail datado de 14 de janeiro de 2026: "AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL

e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009". -----

R) - O Município de Paredes irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (UE) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente Procedimento Concursal. -----

S) - Notificações do procedimento de recrutamento e seleção dos candidatos: todas as notificações serão efetuadas para o endereço de correio eletrónico, de preenchimento obrigatório, indicado no formulário de candidatura, bem como através a página eletrónica do Município de Paredes, em (<https://www.cm-paredes.pt/Recrutamento de Pessoal/Procedimento Concursais a decorrer>). -----

Paços do Concelho de Paredes, 15 de setembro de 2026

O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.