



## MUNICÍPIO DE POMBAL

### AVISO INTEGRAL

1 – Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação com o disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 4, ambos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que por meu despacho datado de 06-12-2021, ante a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 31-05-2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, **procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, de Assistente Operacional – área de Cozinheiro, para a Secção de Desporto e Juventude**, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas **por tempo indeterminado**.

2 – **Local de trabalho:** área do Município de Pombal.

3 - **Legislação aplicável** - O presente procedimento rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da LTFP; Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 – **Descrição genérica da função:** as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional — *“Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”*

#### 4.1 — **Caraterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências:**

Executa a partir da consulta da ementa ou instruções recebidas, as tarefas necessárias à confeção dos alimentos, designadamente, preparação dos ingredientes, cozinhar os alimentos; Efetua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar; Verifica a qualidade dos ingredientes; Vigia a evolução dos cozinhados a fim de proceder à correção dos temperos ou da temperatura; Serve os alimentos cozinhados e procede à sua guarnição;

Recolhe amostras diárias para análise e controlo no âmbito da segurança alimentar; Deve conhecer e aplicar as regras de HACCP; Coordena a equipa de apoio afeta ao Refeitório Municipal, supervisionando todas as tarefas que lhes são confiadas; Procede à limpeza dos utensílios que manobra e área de intervenção; e, Presta as informações necessárias para a aquisição de géneros e controla os bens consumidos diariamente.

4.2 – A descrição das funções referidas no ponto anterior Caracterização dos Postos de Trabalho / Perfil de Competências não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais, o mesmo, detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5 – A inexistência de qualquer comissão criada, até ao momento, com referência à existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas, pela Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, atual entidade gestora do sistema de valorização profissional para as autarquias locais da sua área de integração, no pressuposto de cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação.

6 - Presente a circunstância aludida no ponto 5 supra e a disposição legal constante do artigo 16.º-A do mesmo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, o facto de o Município de Pombal, enquanto entidade subsidiária, não possuir trabalhadores em situação passível de colocação no sistema de valorização profissional e a inexistência, por esse motivo, da correspondente e prevista lista nominativa.

7 – **Determinação do Posicionamento remuneratório:** De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

7.1 – Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Pombal da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data, através da apresentação de declaração referida na alínea e) do ponto 12.3 do presente aviso.

7.2 – Nos termos da alínea d), do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 12-A/2021, a posição remuneratória de referência será a seguinte: 4.ª posição remuneratória, nível remuneratório



4, da Tabela Remuneratória Única (TRU), podendo ser objeto de negociação com o empregador público.

8 – Âmbito de Recrutamento: Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado mediante concursos de natureza externa, abertos a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, conforme deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 31-05-2021.

9 – De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º, da Portaria n.º 12-A/2021, 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 Município de Pombal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 – A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, ou seja:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

10.1 – Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, que reúnem aqueles requisitos, no preenchimento da candidatura, sob pena de a mesma não ser submetida com sucesso.

10.2 - Os candidatos que apresentarem o formulário de candidatura, em suporte de papel, deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no referido formulário de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos, assinalando com (x) o quadrado a isso destinado.

11 – **Nível habilitacional exigido:** Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31-12-1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01-01-1967 e 31-12-1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01-01-1981 e 31-12-1994: 9.º ano de escolaridade;

nascidos após 31-12-1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11.1 - **Outros requisitos** – Qualificação Profissional na área de Cozinha, obtida através de Curso de Educação e Formação (CEF) e ou Curso EFA / Formação Modular (EFA) e ou Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

## 12 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas:

12.1 – As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível para o efeito em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/> até ao dia 28/06/2022, às 23h59m.

12.1.1 - A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. Para o efeito, poderá visualizar o manual de instruções para submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, o qual contém as instruções para o registo e submissão de candidaturas ao presente procedimento concursal.

12.2 – Nos termos do n.º 4, do artigo 19.º, da Portaria n.º 12-A/2021, **em caso excepcional e devidamente fundamentado pelo candidato** será permitida a apresentação das candidaturas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, disponível na página eletrónica deste Município em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, ou obtido na Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, a entregar presencialmente nos mesmos serviços ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Pombal, Largo do Cardal, 3100-440 Pombal.

12.3 – Na formalização da candidatura, submetida quer através de plataforma eletrónica quer em suporte de papel é obrigatória a submissão dos seguintes documentos, em formato pdf:

- a) Formulário de candidatura disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido;
- b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 11, sob pena de exclusão;

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão, submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados;

c) Documento comprovativo da Qualificação Profissional na área de Cozinha, obtida através de Curso de Educação e Formação (CEF) e ou Curso EFA / Formação Modular (EFA) e ou Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC);

d) Curriculum vitae, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados. A não entrega do curriculum vitae é motivo de exclusão.

e) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo do posto de trabalho, a que se candidata, onde conste a data da realização e a duração das mesmas.

f) Os candidatos com prévio vínculo de emprego público deverão entregar declaração a que se refere a subalínea ii) da alínea d) do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, a qual deverá ser autenticada, emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

g) Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%);

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

**12.4 – O preenchimento incorreto por parte do candidato, do endereço de correio eletrónico (email) ou da morada incompleta será da inteira responsabilidade do candidato, podendo impossibilitar este Município de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal.**

12.5 – Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12.6 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12.7 – Quando a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar razoável, não superior a 3 dias úteis, para apresentação dos documentos.

12.8 – A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

12.9 – Para efeitos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 12-A/2021, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

### **13 – Métodos de Seleção:**

Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos, da Portaria n.º 12-A/2021, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.1 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PPC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

13.2 – A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, com a duração aproximada de 20 minutos, sendo nela avaliados os seguintes parâmetros:



QET	Qualidade de Execução da Tarefa
CET	Celeridade de Execução da Tarefa
GRST	Grau de cumprimento das Regras de Segurança no Trabalho
GCT	Grau de Conhecimentos Técnicos demonstrados

13.3 - Cada um dos citados parâmetros da PPC é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final da mesma expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$PPC = [(QET \times 3) + (CET \times 2) + (GRST \times 2) + (GCT \times 4)] / 11$$

13.4 – A **Avaliação Psicológica**, 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 da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos seguintes níveis classificativos:

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

13.5 – A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros:

Conhecimentos específicos, formação e experiência		Motivação e orientação para o exercício da função		Atitude, responsabilidade e compromisso		Capacidade de comunicação		Competência de relacionamento interpessoal	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

13.5.1 - Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>.

13.5.2 – Será 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.

13.5.3 – A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.5.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

13.6 – No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.7 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa





escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

13.8 - A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes parâmetros:

HA	Habilitação Académica de Base
FP	Formação Profissional
EP	Experiência Profissional
AD	Avaliação de Desempenho

13.9 – A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA * 25\%) + (FP * 25\%) + (EP * 25\%) + (AD * 25\%)$$

Em que:

**- Habilitação Académica (HA)**

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras/categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Habilitação Académica	Classificação
Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade	16 valores
Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível	20 valores

**- Formação Profissional (FP)**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número ou de dias de duração da ação e a 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 é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Classificação</b>
Sem Formação ou Formação relevante < a 25 horas	<b>10 valores</b>
Formação relevante $\geq$ 25 e < 50 horas	<b>12 valores</b>
Formação relevante $\geq$ 50 e < 75 horas	<b>14 valores</b>
Formação relevante $\geq$ 75 e < 100 horas	<b>16 valores</b>
Formação relevante $\geq$ 100 e < 125 horas	<b>18 valores</b>
Formação relevante $\geq$ 125 horas	<b>20 valores</b>

**Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.**

#### **- Experiência Profissional (EP)**

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e **apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada** que seja similar às funções descritas no ponto 4.1 do presente aviso.

A declaração comprovativa da experiência profissional deverá conter a duração da relação contratual e discriminadas as funções efetivamente exercidas, sob pena, daquela duração não poder ser contabilizada.



<b>Experiência Profissional</b>	<b>Classificação</b>
Sem experiência	<b>10 valores</b>
Experiência < 1 ano	<b>11 valores</b>
Experiência >= 1 ano e < 3 anos	<b>12 valores</b>
Experiência >= 3 anos e < 5 anos	<b>14 valores</b>
Experiência >= 5 anos e < 7 anos	<b>16 valores</b>
Experiência >= 7 anos e < 9	<b>18 valores</b>
Experiência >= 9 anos	<b>20 valores</b>

#### **- Avaliação de Desempenho (AD)**

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

13.10 – A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros:

<b>Conhecimentos específicos, formação e experiência</b>		<b>Motivação e orientação para o exercício da função</b>		<b>Atitude, responsabilidade e compromisso</b>		<b>Capacidade de comunicação</b>		<b>Competência de relacionamento interpessoal</b>	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

13.10.1 - Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida

em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>.

13.10.2 – Será 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.

13.10.3 – A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.10.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

#### **14 – Faseamento da aplicação dos métodos de seleção**

Ao abrigo da exceção prevista no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, e considerada a expectativa na receção de um vasto número de candidaturas aos procedimentos concursais a abrir, com potencial comprometimento do processo de aplicação de métodos de seleção, de forma uniforme e despojada de erros de apreciação, a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, nos seguintes termos:

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;**
- b. Aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, **com convocatória em conjuntos sucessivos de cinco candidatos;**
- c. A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes;
- d. Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e contantes da lista de ordenação final, **homologada, a um outro conjunto de candidatos são aplicados o segundo método de seleção e o método de**

seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

**15 – Critério de desempate:**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 12-A/2021.

**16 – Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações:**

- a) quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) quando no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) quando obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte;
- d) quando os candidatos fiquem dispensados da aplicação do método de seleção seguinte, por não se encontrarem incluídos no primeiro conjunto de 10 candidatos aprovados no método de seleção anterior, conforme referido na alínea c. do ponto 14 do presente aviso.

**17 – Composição do Júri:**

**Presidente:** Flávio Silva, *Chef* e Formador da Escola de Hotelaria e Turismo de Coimbra;

**Vogais efetivos:** António Manuel Santos Monteiro, Encarregado Operacional, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Filomena Ferreira Pereira, Técnica Superior;

**Vogais suplentes:** Susana Ferreira Fernandes, Assistente Técnica e Maria Cristina Jesus Silva, Coordenadora Técnica.

18 – O júri referido no ponto anterior será o mesmo para efeitos do acompanhamento e avaliação final do período experimental do contrato de trabalho resultante do procedimento concursal a abrir, em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 46.º da LTFP.

**19 – Notificações dos candidatos:**

19.1 - As notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o CPA e com o artigo 10.º da Portaria n.º 12-A/2021.

19.2 – Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados nos termos do n.º 3, ou, se for o caso, nos termos do n.º 4, do artigo 25.º, da Portaria n.º 12-A/2021, com

uma antecedência de cinco dias úteis, do dia, da hora e do local para realização dos métodos de seleção.

19.3 - Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte e os candidatos que fiquem dispensados da aplicação do método de seleção seguinte, por não se encontrarem incluídos no primeiro conjunto de 5 candidatos aprovados no método de seleção serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do CPA e dos artigos 10.º e 22.º da Portaria n.º 12-A/2021.

19.3.1 – Os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados ou que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo no momento da elaboração da lista unitária de ordenação final;

19.4 - Para a realização da audiência prévia, os candidatos deverão, obrigatoriamente, utilizar o modelo de formulário disponível, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, submetendo-o na plataforma eletrónica, devidamente preenchido e assinado.

19.4.1 - Caso a formalização da candidatura tenha sido efetuada, em suporte de papel, deverão utilizar, igualmente, o modelo de formulário disponível, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, podendo ser entregue presencialmente na Divisão de Gestão de Desenvolvimento de Recursos Humanos ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Pombal, Largo do Cardal, 3100-440 Pombal.

20 – Após a conclusão da audiência prévia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, será submetida a homologação do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Pombal e será afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e no site desta Autarquia em: <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>, bem como, através de publicação de aviso na 2.ª série do Diário da República.

20.1 – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados serão efetuadas através de afixação das respetivas atas do júri, na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e no site desta Autarquia em: <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>.

21 – **Quota de emprego para pessoas com deficiência:** Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

23 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e alíneas b) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 12-A/2021, o presente procedimento concursal para além da publicação do aviso n.º 11920/2022, na 2.ª série do Diário da República, n.º 113, de 13 de junho de 2022, por extrato, será publicitado:

- a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- b) No site desta Autarquia, em <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>), por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP; e ainda,
- b) Em jornal de expansão nacional e local, por extrato.

24 – **Prazo de validade:** Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 12-A/2021, caso a lista unitária de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

25 – O Despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, dispõe que: *“Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.”*

26 - **Política de Privacidade e Tratamento de Dados:**

O Município de Pombal informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria n.º 12-A/2021.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

**27 - Restituição e Destruição de documentos:**

Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º da Portaria n.º 12-A/2021, será destruída documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

28 – Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Município de Pombal, 13 de junho de 2022 — O Presidente da Câmara Municipal de Pombal,  
Pedro Pimpão – Lic.

