



MUNICÍPIO DE POMBAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE COZINHEIRO, PARA A SECÇÃO DE DESPORTO E JUVENTUDE – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTE MUNICÍPIO

1 – Aos dezasseis dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Presidente da Câmara Municipal de Pombal, Dr. Pedro Pimpão, datado de seis de dezembro de dois mil e vinte e um, constituído por: Flávio Silva, *Chef* e Formador Externo da Escola de Hotelaria e Turismo de Coimbra, Presidente do Júri, António Manuel Santos Monteiro, Encarregado Operacional, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Filomena Ferreira Pereira, Técnica Superior, ambos como vogais efetivos, Susana Ferreira Fernandes, Assistente Técnica e Maria Cristina Jesus Silva, Coordenadora Técnica, ambas como vogais suplentes, no uso da competência decorrente, designadamente das alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.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, e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura; o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos. -----

2 – Por força do despacho mencionado no ponto 1. supra e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.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, e nas alíneas a) e b), do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão a Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e a Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

2.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. -----

3 – As funções genéricas a desempenhar bem como o perfil de competências / caracterização do posto de trabalho encontram-se descritos no **Anexo I** da presente ata e da qual faz parte integrante. -----

4 – As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível para o efeito em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>. -----



MUNICÍPIO DE POMBAL

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

4.2 – Nos termos do n.º 4, do artigo 19.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, **em caso excepcional e devidamente fundamentado pelo candidato** será permitida a apresentação de candidatura 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. -----

4.3 – Na formalização da candidatura, 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 e assinado; -----

b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas, 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 consideração; -----

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 poderem não 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 detentores de 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, de 30 de abril, na atual redação, 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 a categoria, a posição e o 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



MUNICÍPIO DE POMBAL

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. -----

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

4.5 – Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico. -----

4.6 – 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. -----

5 – Métodos de seleção: -----

5.1 – Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, 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). 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:

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

5.2 – 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 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

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:

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

5.3 – 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



MUNICÍPIO DE POMBAL

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

5.4 – A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

5.4.1 - 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 constante no **Anexo II** da presente ata e da qual faz parte integrante, 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/>. -----

5.4.2 – A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros / critérios:

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

5.4.3 – 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, de acordo com o n.º 6, do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. -

5.4.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos. -----

5.5 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de



MUNICÍPIO DE POMBAL

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). 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:

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

5.5.1 – A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar. -----

5.5.2 – Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

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

5.5.3 – A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)] / 4$$

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 se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação** e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada. -----

**MUNICÍPIO DE POMBAL**

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 7 horas e cada semana a cinco dias. -----

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

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

- 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 **Anexo I – Perfil de Competências**, constante da presente ata e da qual faz parte integrante ata. -----

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. -----

Experiência Profissional	Classificação
Experiência < 1 ano	10 valores
Experiência \geq 1 ano e < 3 anos	12 valores
Experiência \geq 3 anos e < 5 anos	14 valores
Experiência \geq 5 anos e < 7 anos	16 valores
Experiência \geq 7 anos e < 9	18 valores
Experiência \geq 9 anos	20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou



MUNICÍPIO DE POMBAL

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.-----

5.6 – A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada segundo os níveis classificativos e classificações, contantes na seguinte tabela:

Nível de competência demonstrada	Classificação
Competência presente a um nível elevado	20 valores
Competência presente a um bom nível	16 valores
Competência presente a um nível suficiente	12 valores
Competência presente a um nível reduzido	8 valores
Competência presente a um nível insuficiente	4 valores

5.7 – À **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** são aplicáveis as considerações constantes do presente aviso nos pontos 5.4 a 5.4.4. -----

6 – Faseamento da aplicação dos métodos de seleção:

Em observação do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, segundo o qual, regra geral, os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, de forma excecional e devidamente fundamentada, faseadamente, e consideradas (i) a realidade do Município de Pombal (ii) a reiterada dificuldade na designação de júris que assegurem a tramitação integral de procedimentos concursais, designadamente no que se refere à aplicação dos métodos de seleção, circunstância que tem vindo a motivar o recorrente recurso a entidade privada para aplicação dos métodos de seleção, avaliação psicológica, e entrevista de avaliação de competências e (iii) a conseqüente inviabilização da aplicação dos métodos de seleção num único momento, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, e 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



MUNICÍPIO DE POMBAL

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. -----

7 – Critério de desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. -----

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

a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----

b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; -----

c) 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) Fiquem dispensados da aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes, por não se entrarem incluídos no primeiro conjunto de 5 candidatos aprovados, conforme referido na alínea c), do ponto 6 da presente ata. -----

9 – Sublinha-se, relativamente a uma eventual situação de igualdade de classificação, que o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, um candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre qualquer outro abrangido pelo disposto no número anterior. -----

10 – As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas. -----

11 – Atento o artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no referido artigo 10.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>.

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



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

O Júri do Procedimento Concursal,

O Presidente do Júri

O 1.º Vogal Efetivo

O 2.º Vogal Efetivo

O 1.º Vogal Suplente

O 2.º Vogal Suplente



ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

MUNICÍPIO DE POMBAL

Carreira / Categoria	Assistente Operacional – Área de Cozinheiro				
N.º de Postos de Trabalho a ocupar	1 (um) posto de trabalho		Modalidade de Vínculo	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	
Unidade Orgânica	Secção de Desporto e Juventude		Superior Hierárquico Direto	Encarregado Operacional	
Posição Remuneratória de Referência	4.ª	Nível Remuneratório	4	Remuneração	705,00€
Nível Habilitação 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.				
Tipo de Horário(s)	Horário - das 9h30m às 16h00m (Jornada Continua)				
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)				
Equipamentos de Proteção Individual	Calçado apropriado ao desempenho das funções; touca de proteção; luva em malha de aço; luvas de látex				
Principais Equipamentos que manuseia	Equipamentos e utensílios de corte; fogões; assadores; fornos; frigoríficos e arcas congeladoras				
Características físicas do local onde presta trabalho	Refeitório Municipal				
Conteúdo Funcional Geral, constante no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional:					
<i>“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.”</i>					
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho:					
<ul style="list-style-type: none">• 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.					



ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

MUNICÍPIO DE POMBAL

Descrição de Competências Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP):

N.º	Descrição da Competência	Comportamentos:
3	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.	<ul style="list-style-type: none">• Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.• Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.• Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
4	ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.	<ul style="list-style-type: none">• Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.• Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.• Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.• Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
6	COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns.	<ul style="list-style-type: none">• Exerce, em regra, o papel de orientador e dinamizador de equipas de trabalho.• Assume, normalmente, responsabilidades e tarefas exigentes.• Toma decisões e responde por elas.• É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.
10	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.	<ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.• Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.• Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
12	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.	<ul style="list-style-type: none">• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.• Responde com prontidão e com disponibilidade.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
13	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.	<ul style="list-style-type: none">• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.• Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.• Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.• Aceita as críticas e contrariedades.
14	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.	<ul style="list-style-type: none">• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

**ANEXO II – MODELO DA FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO****MUNICÍPIO DE POMBAL**

MUNICÍPIO DE POMBAL																					
Procedimento concursal – (Categoria) - (Área)																					
Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção																					
Nome do candidato:																					
Data/Horário: /	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação																
		Presidente	1.º Vogal Efetivo	2.º Vogal Efetivo																	
Conhecimentos específicos, formação e experiência																					
Nível elevado	20 valores																				
Nível bom	16 valores																				
Nível suficiente	12 valores																				
Nível reduzido	8 valores																				
Nível insuficiente	4 valores																				
Motivação e orientação para o exercício da função																					
Nível elevado	20 valores																				
Nível bom	16 valores																				
Nível suficiente	12 valores																				
Nível reduzido	8 valores																				
Nível insuficiente	4 valores																				
Atitude, responsabilidade e compromisso																					
Nível elevado	20 valores																				
Nível bom	16 valores																				
Nível suficiente	12 valores																				
Nível reduzido	8 valores																				
Nível insuficiente	4 valores																				
Capacidade de comunicação																					
Nível elevado	20 valores																				
Nível bom	16 valores																				
Nível suficiente	12 valores																				
Nível reduzido	8 valores																				
Nível insuficiente	4 valores																				
Competência de relacionamento interpessoal																					
Nível elevado	20 valores																				
Nível bom	16 valores																				
Nível suficiente	12 valores																				
Nível reduzido	8 valores																				
Nível insuficiente	4 valores																				
		Total EPS:																			
<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">Classificação Final de cada Parâmetro</th></tr><tr><th>Competência</th><th>Classificação Final</th></tr></thead><tbody><tr><td>Conhecimentos específicos, formação e experiência</td><td>0,000</td></tr><tr><td>Motivação e orientação para o exercício da função</td><td>0,000</td></tr><tr><td>Atitude, responsabilidade e compromisso</td><td>0,000</td></tr><tr><td>Capacidade de comunicação</td><td>0,000</td></tr><tr><td>Competência de relacionamento interpessoal</td><td>0,000</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>0,000</td></tr></tbody></table>						Classificação Final de cada Parâmetro		Competência	Classificação Final	Conhecimentos específicos, formação e experiência	0,000	Motivação e orientação para o exercício da função	0,000	Atitude, responsabilidade e compromisso	0,000	Capacidade de comunicação	0,000	Competência de relacionamento interpessoal	0,000	TOTAL	0,000
Classificação Final de cada Parâmetro																					
Competência	Classificação Final																				
Conhecimentos específicos, formação e experiência	0,000																				
Motivação e orientação para o exercício da função	0,000																				
Atitude, responsabilidade e compromisso	0,000																				
Capacidade de comunicação	0,000																				
Competência de relacionamento interpessoal	0,000																				
TOTAL	0,000																				
<table border="1"><tr><td style="width: 100px; height: 100px;">O Júri</td></tr></table>						O Júri															
O Júri																					