



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

4/2/22  
Almeida

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (COZINHEIRO)**

**ATA N.º 1**

Aos 30 dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu na sala de reuniões do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sita no Campo Grande, n.º 27, Bloco E, 11.º piso, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Assistente Operacional (Cozinheiro), constituído pela Técnica Superior (Engenharia Alimentar) Carla Helena Silva do Rosário Trindade, na qualidade de Presidente, pela Técnica Superior (Dietética e Nutrição) Florbela de Jesus Guerreiro Mendes, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e pela Assistente Técnica Maria da Conceição Moreira Lopes, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, com a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto I** - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

**Ponto II** - Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

**Ponto III** - Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

**Ponto I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Cozinheiro) atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no Mapa de Pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2022, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 16/AML/2022, de 27 de janeiro, publicado no 3.º suplemento ao Boletim Municipal n.º 1460, de 10 de fevereiro de 2022:

Cozinheiro – Confeccionar refeições, doces e pasteleria; preparar e guarnecer pratos e travessas; elaborar ementas de refeições; efetuar trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar; orientar e colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças utensílios e equipamentos da cozinha; e, eventualmente, colaborar na limpeza da cozinha e zonas anexas.

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

**a) Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.



DA  
P...  
P...

**b) Relacionamento Interpessoal:** em que se avalia a 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.

**c) Otimização de Recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

**d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

**e) Orientação para a Segurança:** em que se avalia a 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.

## **Ponto II - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL**

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da mesma que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Exame Médico.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

**1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função de cozinheiro, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função,



7  
EJ  
fina

reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

1.1. A prova de conhecimentos sujeita-se ao seguinte tema: Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar, constantes da legislação e bibliografia infra:

1.1.1. Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004, relativo à higiene dos géneros alimentícios e respetivas alterações;

1.1.2. Regulamento (UE) 2021/382 da Comissão de 3 de março de 2021 que altera os anexos do Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à higiene dos géneros alimentícios no que se refere à gestão de alergénios alimentares, à redistribuição dos alimentos e à cultura de segurança dos alimentos;

1.1.3. 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;

1.1.4. Lei n.º 11/2017 de 17 de abril que estabelece a obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos;

1.1.5. “Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar para a Pequena Restauração e Bebidas” da Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (2015).

1.2 Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e bibliografia em suporte papel (desde que não anotados nem comentados), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc);

1.2.1.1. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.4. ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

1.2.2. A legislação mencionada nos pontos 13.2.1.1. e 13.2.1.4. encontra-se disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>, com exceção Lei n.º 11/2017 de 17 de abril que se encontra disponível no site do Diário da República em <https://dre.pt>.

1.2.3. A bibliografia mencionada nos pontos 13.2.1.5. está disponibilizada em [https://ahresp.com/app/uploads/2018/10/Codigo-CBPH\\_AHRESP.pdf](https://ahresp.com/app/uploads/2018/10/Codigo-CBPH_AHRESP.pdf).

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

**2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I. desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.



7/2  
pelo

**3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, que 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, com base na análise do respetivo currículo.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

**3.1. Habilitação Académica (HA)**, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida .....19 valores

3.1.2. Pela detenção de escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida .....20 valores

3.1.3. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

**3.2. Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 6 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 30 horas (inclusive).....2 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive).....3 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive).....4 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive).....5 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive).....6 valores
- De 151 horas até 200 horas (inclusive).....7 valores
- De 201 horas até 250 horas (inclusive).....8 valores
- Superior a 250 horas.....10 valores

3.2.1.2. Por cada participação em ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, em área indiretamente relacionada com o desempenho da função..... 0,5 valores, até ao máximo de 4 valores.

3.2.1.3. Para efeitos de valoração da Formação Profissional, o esclarece-se o seguinte:

a) Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;



*Handwritten signature*

- b) No que respeita ao ponto 3.2.1.1., o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;
- c) Relativamente à Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1., em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- d) Quanto à Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1., em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, apesar de a Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1. se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**3.3. Experiência Profissional (EP)**, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em apreço e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato como Assistente Operacional na área de cozinheiro, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

**3.3.1.** Até um ano de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....8 valores.

**3.3.2.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....acrescem 2 valores, até ao máximo de 12 valores.

**3.3.3.** Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem.

**3.4. Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao 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.

**3.4.1.** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**3.4.2.** Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

**3.5.** A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

**AC** = Avaliação Curricular

**HA** = Habilitação Académica

**FP** = Formação Profissional

**EP** = Experiência Profissional

**AD** = Avaliação do Desempenho

**4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

**4.1.** A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores

**4.2.** Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

**5. EXAME MÉDICO (EM)**, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função de cozinheiro em segurança. Será tido em conta a existência ou não, de condições que não tornem possível a prevenção de agravamento de doenças naturais e de doenças profissionais formalmente incompatíveis (relacionada com os fatores de risco profissionais reconhecidos como inerentes à atividade desempenhada e que, no cumprimento da legislação em vigor obrigam ao afastamento da referida exposição profissional).



Handwritten signature or initials in blue ink.

5.1 O exame médico será realizado atendendo ao estabelecido nos critérios clínicos para avaliação dos Riscos Profissionais identificados na Avaliação de Riscos Específica elaborada pelos serviços de Segurança e Saúde do Trabalho do Departamento Saúde, Higiene e Segurança (DSHS) da CML, assim, como os Indicadores de Saúde Ocupacional inerentes ao Protocolo de Prevenção e Vigilância de Saúde de Cozinheiro/DSHS.

#### 5.1.1 Indicadores de Saúde Ocupacional e Exames Complementares de Diagnóstico

##### 5.1.1.1 - Indicadores de Saúde Ocupacional -

5.1.1.1.1 - Questionários de Indicadores de saúde geral e de Saúde Ocupacional: AUDIT C, Teste Fagerstrom, Teste Richmond, ASSIST, Questionário da qualidade do sono e Questionário STOP-BANG

5.1.1.1.2 - Questionário de Lesões Músculo-esqueléticas Ligadas ao Trabalho (LMELT)

5.1.1.1.3 - Antecedentes pessoais e profissionais: com identificação completa das incapacidades formais atribuídas (Incapacidades Permanentes Parciais - IPP) por sequelas de acidentes de trabalho, acidentes pessoais ou doenças Profissionais participadas.

5.1.1.1.4 – Pedido ao candidato da disponibilização voluntária da informação clínica relevante, nomeadamente dos Exames Complementares de Diagnóstico e Relatórios clínicos existentes e que permitam a correta caracterização da sua condição de saúde.

##### 5.1.1.2 - Plano Nacional de Vacinação atualizado

5.1.1.2.1 – Identificação da existência ou não vacinação prévia e imunização contra Tétano, Hepatite B e, eventualmente da Hepatite A

5.1.1.3 – Exames Analíticos Gerais: Hemograma completo, Glicemia, Creatinina, Gama GT, TGO, TGP, Colesterol Total, Colesterol HDL, Triglicéridos, Ácido úrico. Urina II

5.1.1.4 - Exames Analíticos Específicos: pesquisa de Imunidade HB (Atc Anti-HBs)

5.1.1.5 - Rastreio da acuidade visual (com escalas ou com lentes): escala optométrica de Snellen, Wecker, Testes de visão cromática de Ishihara, avaliação do campo visual.

5.1.1.6 - Rastreio da acuidade auditiva: audiograma tonal (dependendo do exame objetivo do médico poderão ser pedidos outros exames complementares ou pedidos pareceres de outras especialidades).

5.1.1.7 - Rastreio da função Cardíaca: eletrocardiograma simples (dependendo do exame objetivo do médico poderão ser pedidos outros exames complementares ou pedidos pareceres de outras especialidades).

##### 5.1.1.8 - Rastreio de patologia pulmonar ativa:

5.1.1.8.1 - RX Tórax PA (complementarmente ao Exame objetivo do médico);

5.1.1.8.2 - Espirometria simples (eventualmente e dependendo do exame objetivo do médico poderão ser pedidos outros exames complementares ou pedidos pareceres da especialidade de Pneumologia).

##### 5.1.1.9 - Rastreio de LMELT - Lesões Músculo-esqueléticas Ligadas ao Trabalho:

5.1.1.9.1 – Exames imagiológicos relevantes - coluna e membro inferior: RX Coluna vertebral total em carga (2 planos), RX Joelhos (2 planos), RX dos pés



→ EJ  
PLM

5.1.1.9.2 – Exames imagiológicos relevantes coluna e membro superior: dependendo da avaliação clínica inicial poderão ser pedidos RX dos ombros ou ecografia das partes moles dos ombros;

5. 2 – Exame Objetivo: Anamnese, Exame ectoscópico (pele e mucosas saudáveis), Exame neurológico sumário, Exame do aparelho respiratório, Exame do aparelho cardiovascular, Exame do aparelho digestivo, Exame oftalmológico, Exame otorrinolaringológico, Exame do aparelho osteoarticular, Exame estomatológico, Exame biométrico. Avaliação do desenvolvimento de referência para a idade e sexo, da função endócrina e metabólica.

5.3. Critérios clínicos individuais, formais ou epidemiológicos relevantes - Serão avaliados os critérios clínicos epidemiológicos comuns, que representam risco acrescido para a saúde pública, inerentes à função de profissionais de restauração. Serão avaliados critérios formais, nomeadamente as recomendações específicas dos doentes profissionais. Serão avaliados os critérios clínicos individuais que representem risco acrescido para o candidato ou para terceiros na função de cozinheiro e dos profissionais de restauração, nomeadamente fatores cognitivos e psicossociais para o trabalho em equipa, ou nas patologias incompatíveis com a função e para as quais não existam cura ou tratamentos recomendados.

5.4. Os candidatos devem no Exame Médico, serem portadores de toda a informação clínica que dispõem e de relatórios clínicos das especialidades médicas que os assistem.

5.5. O Exame Médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

## 6. ORDENAÇÃO FINAL

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenha obtido um Não Apto, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = PC$$
$$OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.3. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que,





C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da no formulário de candidatura), os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

6.4. Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica.

### Ponto III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade (cozinheiro) para qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 2.º - os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 3.º - os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 4.º - primazia na submissão da candidatura na plataforma de recrutamento do Município de Lisboa – data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri,

(Carla Helena Silva do Rosário Trindade)

A 1.ª Vogal Efetiva,

(Florbela de Jesus Guerreiro Mendes)

A 2.ª Vogal Efetiva,

(Maria da Conceição Moreira Lopes)