



[Handwritten signature]

AVISO

Referência N.º: 08/Coz/CSPSPL

Categoria: Cozinheira/o

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento na carreira/categoria de Cozinheira/o no Centro Social e Paroquial de São Pedro de Loureiro

1. Torna-se público que se encontra aberto o procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento na carreira/categoria de Cozinheira/o.
2. **Atribuições/Competências ou Atividades a cumprir ou executar:** Realização das funções inerentes à carreira/categoria de cozinheira/o de acordo com o disposto na convenção coletiva - Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:
 - a) Preparar, temperar e cozinhar os alimentos destinados às refeições;
 - b) Elaborar ou contribuir para a confeção das ementas;
 - c) Receber os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação;
 - d) Amanhar o peixe, preparar os legumes e a carne e proceder à execução das operações culinárias;
 - e) Executar ou zelar pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Para além das enumeradas poderá exercer demais atribuições conferidas por lei, normas, regulamentos, deliberações, despachos e ordens superiores compatíveis com o cargo.

3. **Local de trabalho:** Os trabalhadores desenvolverão a sua atividade profissional nas instalações da ERPI – Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário do Centro Social e Paroquial de São Pedro de Loureiro.

- 
4. **Horário de trabalho:** O período normal de trabalho é o decorrente das disposições legais em vigor, e bem assim dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à respetiva carreira profissional.
 5. **Posicionamento remuneratório:** A remuneração base mensal do/a Cozinheira/o será o equivalente ao nível XIV (Cozinheira de 3.^a), da tabela salarial constante no contrato coletivo de trabalho aplicável.
 6. **Vínculo Contratual:** Regime de contrato individual de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho.
 7. **Prazo para apresentação das candidaturas:** As candidaturas deverão ser apresentadas até ao dia 10/10/2025.
 8. **Publicitação do recrutamento:** O presente aviso será publicado nas instalações do Centro Social e Paroquial de São Pedro de Loureiro, no site institucional, bem como, nas redes sociais da instituição e no site Net-empregos.
 9. **Requisitos de Admissão:** São requisitos obrigatórios de admissão ao processo de recrutamento (sob pena de exclusão):
 - a) 18 anos de idade completos;
 - b) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - c) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - d) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
 - e) Possuir a escolaridade mínima obrigatória;
 - f) Disponibilidade para trabalhar por turnos, nomeadamente noite, fins-de-semana e feriados;
 - g) Experiência comprovada em funções de cozinheiro/a (preferencial);
 - h) Conhecimentos de HACCP;
 - i) Boa capacidade de relacionamento interpessoal;
 - j) Respeito pelo próximo;
 - k) Elevado sentido de responsabilidade;
 - l) Facilidade em trabalhar em equipa;
 - m) Capacidade de resposta em situação de stress.

A não titularidade dos requisitos previstos nos pontos anteriores que antecedem, até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

10. Formalização das Candidaturas: As candidaturas poderão ser formalizadas com preenchimento do modelo (R.02.02) disponível no site institucional e enviadas para o email: procedimentosconcursaiscspspl@gmail.com, identificando o processo de recrutamento e a respetiva referência no assunto do email.

11. Documentos exigidos para admissão: As candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à comprovação da titularidade dos requisitos legalmente previstos, nos termos a seguir indicados:

- a) Formulário de candidatura (modelo (R.02.02));
- b) Cópia do documento de identificação (Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão);
- c) Curriculum profissional redigido em português, devidamente atualizado, detalhado e organizado de forma a facilitar e a possibilitar a sua correta apreciação, bem como documentos comprovativos dos factos referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito;
- d) Comprovativo dos certificados de formação profissional quando referidos no curriculum;
- e) Comprovativos da experiência profissional quando referidos no curriculum.

A não apresentação dos documentos previstos anteriormente até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

12. Motivos de Exclusão de Candidaturas:

- a) A não apresentação dos documentos considerados obrigatórios mencionados no ponto 11;
- b) Apresentação de declarações ou documentos falsos;
- c) Candidaturas enviadas sob outro meio que não o referido no ponto 10 do respetivo aviso de abertura;
- d) Candidaturas enviadas fora do prazo estipulado no ponto 7 do respetivo aviso de abertura;
- e) Serão excluídas as candidaturas de trabalhadores que tenham prestado o seu trabalho à entidade empregadora e tenham cometido infrações disciplinares graves, e aqueles cujo contrato foi rescindido pela entidade empregadora durante o período experimental.

13. **Métodos de seleção:** Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo que, só serão chamados/as à entrevista de avaliação de competências os/as candidatos/as que, na sequência da avaliação curricular fiquem posicionados nos 15 (quinze) primeiros lugares da lista de classificação, ordenada de forma decrescente. Em caso de empate no 15.º lugar, serão chamados/as todos/as candidatos/as posicionados nesse lugar. Os/as restantes candidatos/as ficarão excluídos/as do processo de seleção.

14. **CrITÉrios de Seleção:** O método de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), terá as seguintes ponderações: Avaliação Curricular (AC) – 55% e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 45%.

14.1. **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes:

- a) Habilitação Académica (HAB);
- b) Experiência Profissional (EP);
- c) Formação Profissional (FP).

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + 3 (EP) + 2 (FP)}{6}$$

6

14.2. **Habilitação Académica de Base (HAB)**, graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) Escolaridade Mínima Obrigatória – 18 valores;
- b) Habilitações académicas/literárias de grau superior à escolaridade mínima obrigatória – 20 valores.



14.3. Experiência Profissional (EP): Pretende-se valorizar a experiência profissional adquirida anteriormente, com base na seguinte escala:

- a) Menos de seis meses – 10 valores;
- b) Entre seis meses e um ano – 12 valores;
- c) Entre dois e três anos – 14 valores;
- d) Entre quatro e cinco anos – 16 valores;
- e) Entre seis e oito anos – 18 valores;
- f) Mais de oito anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. **Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e devidamente comprovadas.**

14.4 Formação Profissional (FP): Será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 10 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- a) De 0 a 25 horas de formação – 6 valores;
- b) De 26 a 50 horas de formação – 12 valores;
- c) De 51 a 100 horas de formação – 16 valores;
- d) De 101 a 200 horas de formação – 18 valores;
- e) Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através do respetivo certificado, desde 2014.

14.5.A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados

com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, tendo em conta os fatores a seguir enunciados:

- a) Sentido crítico (SC);
- b) Motivação (M);
- c) Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV);
- d) Qualidade da experiência profissional e trabalho em equipa (QEP).

As classificações finais de cada parâmetro são obtidas por maioria, através da votação nominal dos membros do júri. A classificação da entrevista de avaliação de competências, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada um dos quatro parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{SC + M + CEFV + QEP}{4}$$

As entrevistas serão de carácter presencial, a não comparência no dia, hora e local previsto para a realização da entrevista corresponderá à exclusão do candidato do presente Procedimento Concursal.

15. Classificação Final: A Valoração Final dos candidatos será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC) \times 55\% + (EAC) \times 45\%$$

- VF – Valoração Final;
- AC – Avaliação Curricular;
- EAC – Entrevista de avaliação de competências.

Este procedimento expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção considerando-se excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16. Ordenação dos/as candidatos/as e Critérios de Desempate - Obtidas as classificações, será elaborada a lista dos/as candidatos/as, ordenada por ordem decrescente da pontuação dos/as candidatos/as. Havendo igualdade de classificação na Valoração Final (VF), serão adotados, sequencialmente, o critério da residência no Concelho do Peso da Régua, nos concelhos limítrofes e noutros concelhos, melhor classificação na Entrevista de avaliação de competências e melhor classificação na Avaliação Curricular.

17. Pedidos de esclarecimento e notificação dos candidatos – Os/as candidatos/as serão notificados unicamente através do endereço de email por estes fornecido aquando da formalização da respetiva candidatura. Todas as questões acerca do respetivo procedimento concursal devem ser remetidas para o endereço eletrónico procedimentosconcursaiscspspl@gmail.com, identificando obrigatoriamente o processo de recrutamento e a respetiva referência no assunto do email. Não serão feitas notificações nem dadas quaisquer informações sobre o procedimento concursal por qualquer outra via, que não a mencionada anteriormente.

18. Publicitação – As listas de resultados do procedimento de seleção, nomeadamente, as listas de candidatos admitidos e excluídos, a lista de avaliação curricular e a lista de entrevista profissional de seleção, serão publicadas por ordem alfabética, sendo a lista de ordenação final publicada, por ordem decrescente de classificação. Todas as listas mencionadas serão disponibilizadas no site institucional do Centro Social e Paroquial de São Pedro de Loureiro.

19. Prazo de Validade – O procedimento concursal é válido pelo período de 18 meses, contados da data de homologação.

20. Composição do Júri:

A. Presidente:

Adelaide Marçal Monteiro de Freitas, Tesoureira no Centro Social e Paroquial de São Pedro de Loureiro.

B. Vogais Efetivos

1.º: Alexandra Carminda Luís da Costa, Nutricionista no Município do Peso da Régua (CMPR).

2.º: Hugo André Pinto Borges, Técnico Superior de Psicologia na Santa Casa da Misericórdia do Peso da Régua.

Vogais Suplentes:

1.º: Pedro Miguel David dos Santos Lopes, Professor e Presidente da CPCJ do Peso da Régua.

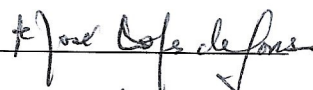
2.º: Maria João Melo Gonçalves Lima, Técnica Superior de Sociologia na Câmara Municipal do Peso da Régua.

21. Igualdade de oportunidades no acesso ao emprego: A entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e na progressão

profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

- 22. Proteção de Dados Pessoais** – Os dados pessoais enviados pelos candidatos no âmbito do presente Procedimento Concursal, serão tratados de forma lícita e limitada à finalidade para a qual foram recolhidos, nomeadamente a validação e avaliação dos candidatos. Os dados pessoais enviados serão armazenados e conservados pelo tempo exclusivamente necessário à conclusão do Procedimento Concursal, sendo eliminados quando o mesmo termine, exceto quando sejam necessários para a prossecução de atributo legal. É destruída a documentação apresentada pelos candidatos excluídos, quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal.

O Presidente da Direção


06/10/2025