

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Assistente Operacional (Cozinheiro)

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Dr.ª Nícia Paula Marujo Rodrigues, Chefe de Divisão de Educação, pelos vogais efetivos, Dr.ª Rayana Marcela Medeiros Oliveira – Técnica Superior de Nutrição, e Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior – Recursos Humanos, reunido a 17 de julho de 2025, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher a bolsa de Recrutamento na Categoria de Assistente Operacional, Cozinheiro; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e serão aplicados da seguinte forma:

Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 36.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas (1.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. (1.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1.1. Para os candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho):

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1.1.1. Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

sendo:

(HA) - Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) +carteira profissional/1 ano de experiência comprovada ou Certificado de Aptidão Profissional (CAP) adequado, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

- Habilitação de grau académico de ensino secundário ou superior — 20 valores;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

(FP) - Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de formação com duração $\leq$ a 14 horas — 0,5 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 14 horas e $\leq$ a 35 horas — 1,0 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 60 horas — 1,5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração $\geq$ a 60 horas e $<$ 100 horas — 2,0 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração $\geq$ a 100 horas — 2,5 valores/ cada ação;

(EP) - Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Inferior a um ano — 1,0 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2,0 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos — 4,0 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 6,0 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 8,0 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10,0 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12,0 valores;
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 14,0 valores;
Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 16,0 valores;
Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 18,0 valores;
Igual ou superior a 18 anos — 20,0 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o **que se encontre devidamente comprovado.**

(AD) - Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente — 4,0 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8,0 valores

Desempenho Bom — 14,0 valores

Desempenho Muito Bom — 16,0 valores

Desempenho Excelente — 20,0 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado — 5,0 valores

Desempenho Adequado — 12,0 valores

Desempenho Relevante — 20,0 valores

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), assim como nos restantes métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

1.1.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise

As competências a avaliar, de acordo com a portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, serão as seguintes:

1. - Competências transversais nucleares:

Orientação para o serviço público;

Orientação para os resultados.

2. - Competências transversais funcionais:

Comunicação;

Orientação para a segurança;

Iniciativa.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências escolhidas dividido pelo número de competências avaliadas.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores – nível excelente;
- 18 valores – nível muito bom;
- 16 valores – nível bom;
- 14 valores – nível satisfaz bastante;
- 12 valores – nível satisfaz;
- 10 valores – nível suficiente;
- 8 valores – nível insuficiente;
- 4 valores – nível não satisfaz.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências é obtido através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar.

Os candidatos referidos em, 1.1.), poderão, em substituição dos métodos 1.1.1. e 1.1.2., optar pela realização dos métodos 1.2.1. e 1.2.2. abaixo descrito.

1.2. Candidatos em sistema valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1.2.1. Prova de conhecimentos (PC), A prova teórica de conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita e oral, com a duração máxima de 60 e 30 minutos, respetivamente, visando avaliar o nível de

conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão abordados os seguintes temas na prova escrita, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, redação atual;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, redação atual;
- c) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, redação atual;
- d) Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.
- e) Manual de Boas Práticas (Documento a disponibilizar pela Câmara Municipal de Viana do Castelo);
- f) Despacho n.º 10919/2017, de 13 de setembro;

Nota: É permitida a consulta da legislação simples, não anotada, na prova de conhecimentos.

Serão abordados os seguintes temas na prova oral:

Conhecimento das Regras de Segurança no Trabalho;

Conhecimentos Técnicos;

Conhecimento Práticas;

A prova teórica de conhecimentos é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos da lei.

1.2.2. Avaliação psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é avaliada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não apto”.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em 1.1.	$CF = (0,50 \times AC) + (0,50 \times EAC)$
Candidatos nas situações descritas em 1.2.	$CF = PC$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

Ou,

CF= Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP= Avaliação Psicológica;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

2. Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em sistema de valorização profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota dos métodos seguintes, pela maior habilitação académica, seguindo-se a melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

3. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

4. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Nestes termos, proceder-se-á:

- I. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 17 de julho de 2025

(Nícia Paula Marujo Rodrigues)

(Rayana Marcela Medeiros Oliveira)

(Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz)