

## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

### **Procedimento Concurral comum na modalidade de relação jurídica em emprego público por tempo indeterminado – Assistente Operacional função de cozinheiro**

O júri do concurso composto por pelo Presidente, Director de Departamento Educação e Qualidade de Vida, Dr. Isaías Alves; pelo 1º Vogal efectivo Dr. José Sérgio Chefe de Divisão da Educação, e pelo 2º vogal efectivo, Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos.

Reunido a 11 de Outubro de 2010, no edifício dos Paços do Concelho 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 factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à selecção dos candidatos a preencher: N.º de postos de trabalho: 5; Carreira / Categoria de Assistente Operacional - Cozinheiro; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma

**A) Candidatos em sistema de mobilidade especial 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. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

**B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.**

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Avaliação Psicológica (AP)
6. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

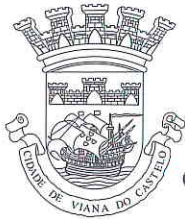
**1. Avaliação Curricular (AC):**

**1.1. Factores de Avaliação**

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

**Critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:**

**(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o nº 2 do artº 53 da LVCR) :**



### **f) Avaliação Curricular**

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:

$$AC = \frac{HAB + 2FP + 2EP + AD}{6}$$

sendo:

**HAB** = Habilitação Académica: 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 de acordo com a idade do candidato, 2 anos de experiência profissional comprovada na área de cozinha ou carteira profissional).

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — **10 valores;**

- **Habilitações académicas de grau superior ao exigido para a 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;

Sem acções de formação — 0 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 1 valor/ cada acção

Acções de formação com duração > a 12 horas e < 35 horas — 2 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 35 horas e < 100 horas — 3 valores/ cada acção;

Cada dia de formação corresponde a 7 horas excepto se existir valor diferente no certificado.

**EP** = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Sem experiência — 0 valores;

Inferior a um ano — 1 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 15 valores

Igual ou superior a 15 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **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 actividade 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 — 4valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores

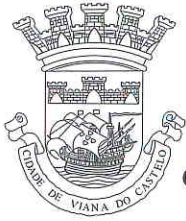
Desempenho Bom — 12 valores

Desempenho Muito Bom — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

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

Desempenho Inadequado — 5 valores



Desempenho Adequado — 12 valores  
Desempenho Relevante — 15 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores.

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

**2) Entrevista de Avaliação de competências**, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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.

A preparação e aplicação do método serão efectuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente 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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**3) A Entrevista Profissional de Selecção** visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

### 3.1. Critérios de avaliação

#### **Critério 1 – Conhecimentos/ Experiência Profissional acerca da função de cozinheiro em serviço público:**

- a) Ausência de conhecimentos/ Experiência Profissional – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos/ Experiência Profissional – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos/ Experiência Profissional – Suficiente: (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos/ Experiência Profissional – Bom (16 valores)
- e) Excelentes Conhecimentos/ Experiência Profissional – Elevado (20 valores)

#### **Critério 2 – Motivação para o exercício das funções referidas em 1:**

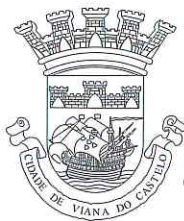
- f) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)
- g) Poucos conhecimentos / formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- h) Bons conhecimentos / formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- i) Muito bons conhecimentos / formação e motivação – bom (16 valores)
- j) Excelentes conhecimentos / formação e motivação – elevado (20 valores)

**Critério 3 – Capacidade de comunicação, fluência verbal** coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- k) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- l) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- m) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- n) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- o) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

**Classificação da entrevista profissional de selecção:** A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Lei nº 12-A/2008, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



**Para quem não é titular da categoria:**

**Métodos de selecção:** os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório  
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório  
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

**4. Prova de conhecimentos (PC):** Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções: A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima 90 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

- 1 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);
- 2 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);
- 3 — Conteúdo Funcional;
- 4 — Manual de Boas Práticas: Cantinas (Documento a disponibilizar pela Câmara Municipal de Viana do Castelo).

**5. Avaliação psicológica:**

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30%, 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 efectuadas pela Unidade Local de Saúde do Alto Minho, enquanto entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

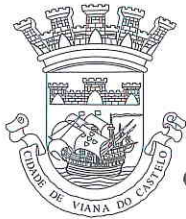
A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

**C) A Entrevista Profissional de Selecção,** com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

**CLASSIFICAÇÃO FINAL:**

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

<b>Tipologia de candidatos:</b>	<b>Fórmula a aplicar:</b>
Candidatos nas situações descritas em <b>A)</b>	$CF = (0,40 \cdot AC) + (0,30 \cdot EAC) + (0,30 \cdot EPS)$
Candidatos nas situações descritas em <b>B)</b>	$CF = (0,40 \cdot PC) + (0,30 \cdot AP) + (0,30 \cdot EPS)$



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Sendo:

**CF** = Classificação Final;  
**AC** = Avaliação Curricular;  
**EAC** = Entrevista Avaliação de Competências;  
**EPS** = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

**CF** = Classificação Final  
**PC** = Prova de Conhecimentos  
**AP** = Avaliação Psicológica  
**EPS** = Entrevista Profissional de Selecção

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

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 na alínea d) do nº 1 do artigo 54º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Critérios de desempate: Mantendo-se o empate após aplicação da formulação legal, promover-se-á o desempate pela melhor nota obtida no primeiro método de selecção; subsistindo o empate, pela melhor nota obtida no terceiro método de selecção; mantendo-se ainda o empate, promove-se o desempate pela melhor nota obtida no segundo método de selecção.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. 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 acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 22 de Dezembro de 2010.