



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA  
CÂMARA MUNICIPAL**

Recrutamento por mobilidade entre órgãos e serviços de um Assistente Operacional  
(Cozinheiro (a))

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten text: mesa de selecção]*

**Ata de critérios**

O júri do procedimento reunido no dia 02 de junho de 2020, deliberou adotar os seguintes critérios de apreciação das candidaturas:

A seleção dos candidatos será efetuada por Avaliação Curricular (AC) com base na análise do curriculum vitae apresentado e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a fórmula de ponderação:  $CF = 0,50 (AC) + 0,50 (ESP)$

1- Avaliação Curricular

A análise curricular tem carácter eliminatório e apenas os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção.

1.1 Fatores de Avaliação:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

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

$$AC = \frac{HAB + FP + EP}{3}$$

3

Sendo:

HAB = 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 (4ª Classe para indivíduos nascidos até 1 de janeiro de 1967, 6º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de janeiro de 1981 e o 9 ano de escolaridade para os nascidos após janeiro de 1981), não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitações de grau superior – 20 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 Ações de formação: 10 valores

Ações de formação com duração  $>$  a 1 hora e  $\leq$  a 60 horas – 15 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração  $>$  a 60 horas e  $<$  100 horas – 20 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;



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA  
CÂMARA MUNICIPAL**

*Amabela Oliveira*

Inferior a um ano – 10 valores;  
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 14 valores;  
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos – 18 valores;  
Igual ou superior a 3 anos – 20 Valores.

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

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

**2- Entrevista Profissional de Seleção**

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**2.1 – Critérios de Avaliação**

**Critério 1 – Atitude:** Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 25%):

- a) Atitude desadequada – insuficiente (4 valores);
- b) Atitude pouco adequada – reduzido (8 valores);
- c) Atitude adequada – suficiente (12 valores);
- d) Atitude muito adequada – bom (16 valores);
- e) Atitude excelente – elevado (20 valores).

**Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função** (ponderação de 25%):

- a) Ausência de conhecimentos/ formação ou motivação – insuficiente (4 valores);
- b) Poucos conhecimentos/ formação ou motivação – reduzido (8 valores);
- c) Bons conhecimentos/ formação e boa motivação – suficiente (12 valores);
- d) Muitos bons conhecimentos/ formação e motivação bom (16 valores);
- e) Excelentes conhecimentos/ formação e motivação – elevado (20 valores).

**Critérios 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento** (ponderação de 25%):

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante – bom (16 valores)
- e) Grande experiência – elevado (20 valores)

**Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas** (ponderação de 25%):



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA  
CÂMARA MUNICIPAL**

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores);
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação- reduzido (8 valores);
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores);
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores);
- e) Muita boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela medida aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, 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 na de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O Júri do Procedimento,

O 1.º Vogal efetivo,

Anabela Gonçalves Oliveira

O 2.º Vogal efetivo,