smvc Serviços Municipalizados VIANA DO CASTELO DESDE 1928	**SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE VIANA DO CASTELO** **ACTA Nº 1** **DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**	**P5 - 407/2026**

Designação do Concurso: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA) NA ÁREA FUNCIONAL DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE GESTÃO DE RESÍDUOS E LIMPEZA PÚBLICA.

Aos nove dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 9:00 horas, reuniu na sede dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo, doravante SMVC, o Júri nomeado por Despacho da Presidente do Conselho de Administração dos SMVC, em 2026/10/15, constituído *pelo* José Emílio Rocha Antunes Viana, dirigente intermédio de 1º grau (Diretor Delegado); Fernanda Maria de Sousa Machado, dirigente intermédio de 2º grau (Chefe de Divisão) que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e José Manuel Gomes Barbosa, (Encarregado Geral Operacional), tendo aprovado, por unanimidade, a definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17º a 21º da portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, e no artigo 36º do anexo á Lei nº 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que a provou a LGFP. ----------

CONTEÚDO FUNCIONAL

1. Estabelece as medidas necessárias para assegurar a execução das tarefas de higiene e limpeza urbana, nomeadamente das vias e espaços públicos;
2. Assegurar a execução das tarefas de lavagens de pavimentos, fontes, lavadouros e chafarizes de domínio público;
3. Promover, acompanhar e verificar a realização de ações de desinfeção, desbaratização e desratização em áreas de domínio público, edifícios e equipamentos municipais, levadas a efeito por empresas devidamente licenciadas e credenciadas para o efeito;
4. Participar na elaboração de projetos de requalificação do espaço público, no que respeita aos equipamentos e instalações a ser utilizados pelos cidadãos e à criação de condições para a higienização dos espaços;
5. Assegurar toda a informação de cadastro relativamente ao sistema público de gestão da Higiene e Limpeza Urbana;
6. Desenvolver, executar e participar em ações de sensibilização e educação no âmbito da gestão da higiene urbana.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

A - Considerando o estatuído nos números 1 e 3 do artigo 36º do Anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento

concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações para os candidatos que não se encontrem na previsão do nº 2 daquele artigo:
Prova de Conhecimentos -Ponderação de 100%;
Avaliação Psicológica - (Apto/Não Apto);

PROVA DE CONHECIMENTOS:
Prova de Conhecimentos (PC) -Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será escrita e oral, de natureza teórica, prática e de simulação, levada a efeito em três momentos. De realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.
A prova incidirá sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 60 minutos (escrita) e 30 Minutos (prática e oral de simulação) e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, e orientada para as seguintes temáticas e bibliografia:
Prova escrita - Conhecimentos gerais:
• Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.
• Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, Subsecção IV Parentalidade — art.º 33º a 65º inclusive; Subsecção VIII Trabalhador Estudante — art.º 89º a 96º inclusive; Subsecção IX Feriados — art.º 234º a 236º - Código do Trabalho;
• Lei nº 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, adaptada aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro - SIADAP;
• Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.
A prova escrita vale 5 valores.
Prova prática:
Com a duração máxima de 30 minutos, de realização individual, valendo 10 valores, consistirá em desempenho de ações práticas em contexto real da função de assistente operacional (cantoneiro de limpeza).
Prova de simulação:

smvc Serviços Municipalizados VIANA DO CASTELO	**SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE VIANA DO CASTELO** **ACTA Nº 1** **DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**	**P5 - 407/2026**

Designação do Concurso: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA) NA ÁREA FUNCIONAL DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE GESTÃO DE RESÍDUOS E LIMPEZA PÚBLICA.

Com a duração máxima de 30 minutos, de realização individual, valendo 5 valores, consistirá em simulação de trabalhos de Cantoneiro de Limpeza, atento o conteúdo funcional previsto para a função.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil funcional previamente definido.
A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de Apto e Não Apto.
Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.
O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

VALORAÇÃO FINAL:
A - Resultante da classificação obtida na prova de conhecimentos a que acresce a menção de apto na avaliação psicológica.
B - Em cumprimento do disposto no nº 2 do artigo 36º do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):
Avaliação Curricular -Ponderação de 60%;
Entrevista de Avaliação de Competências -Ponderação de 40%.
AVALIAÇÃO CURRICULAR:

smvc Serviços Municipalizados VIANA DO CASTELO desde 1926	SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE VIANA DO CASTELO ACTA Nº 1 DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS	P5 - 407/2026

Designação do Concurso: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA) NA ÁREA FUNCIONAL DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE GESTÃO DE RESÍDUOS E LIMPEZA PÚBLICA.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.
Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + 3*EP + AD) / 6$$

Sendo:
HL = Habilitações Literárias:
• Escolaridade obrigatória em função da idade - 18 valores;
• Nível académico superior - 20 valores.
Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional:
• Cursos com duração < a 35 horas 0,5 valor;
• Cursos com duração a 35 horas 1 valor.
Neste parâmetro apenas serão consideradas as iniciativas formativas, obtidas nos últimos 5 anos, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas, até ao limite de 20 valores.
Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

EP = Experiência Profissional:
Inferior a um ano — 04 valores;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 08 valores;
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos — 12 valores;
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 18 valores;
Igual ou superior a 10 anos - 20 valores.

Neste parâmetro, apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho
Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa ao biénio 2023/2024 e ano de 2025, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo:
Desempenho Inadequado — 05 valores;
Desempenho Regular — 10 valores;
Desempenho Bom — 14 valores;
Desempenho Muito Bom - 18 valores;
Desempenho Excelente - 20 valores.
A ausência de avaliação de desempenho, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 10 valores.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:
A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.
A entrevista de avaliação de competências será realizada, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.
Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

Designação do Concurso: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA) NA ÁREA FUNCIONAL DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE GESTÃO DE RESÍDUOS E LIMPEZA PÚBLICA.

COMPETÊNCIAS NAS VERTENTES DE:
Orientação para o serviço público;
Orientação para a colaboração;
Orientação para a Segurança;
Iniciativa;
Organização, planeamento e gestão de projetos.
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 Bem;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

VALORAÇÃO FINAL:
A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0{,}60\ AC + 0{,}40\ EAC$$

Em que:
VF = Valoração Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.
Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria nº

233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1. Candidato(a) com nível académico superior;
2. Subsistindo o empate a melhor nota constante do certificado de habilitações;
3. Persistindo o empate, desempata pelo candidato que tem mais horas de formação dentro da janela temporal de 5 anos;
4. Mantendo-se o empate, a primazia será dada por data da submissão da candidatura.

Considerando a faculdade prevista no artigo 19º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, por razões de celeridade e de economia processual, a utilização dos métodos de seleção poderá ser faseada, nos seguintes termos:

a) aplicação, num primeiro momento, do primeiro método de seleção (Prova de Conhecimentos / Avaliação Curricular) à totalidade dos candidatos;

b) aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, quando aplicável, até à satisfação das necessidades - em caso de igualdade de classificação no 20º lugar, deverão ser convocados todos os candidatos que detenham a mesma nota, respeitada a prioridade legal da situação jurídico-funcional dos candidatos, quando aplicável;

c) dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 19º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos previstos nos nº(s) 3 e 4 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos:

- Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- Que tenham obtido o juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do concurso.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

	SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE VIANA DO CASTELO **ACTA Nº 1** **DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**	**P5 - 407/2026**

Designação do Concurso: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA) NA ÁREA FUNCIONAL DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE GESTÃO DE RESÍDUOS E LIMPEZA PÚBLICA.

Viana do Castelo, 09 de novembro de 2026

.....

(José Emílio Rocha Antunes Viana)

.....

(Fernanda Maria de Sousa Machado)

.....

(José Manuel Gomes Barbosa)