

Ata n.º1

Ata de definição de critérios do procedimento concursal para admissão de um (1) técnico superior para desempenhar funções na área da dietética e nutrição, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para o Serviço de Estabelecimentos e Alimentação Escolar, para a ocupação de posto de trabalho no mapa de pessoal, da carreira de técnico superior.

--- Aos nove dias do mês de outubro de dois mil e vinte, reuniu o júri designado para deliberação camarária de dezanove de agosto do corrente ano, constituído por Paulo Jorge Mendonça Farinho, Diretor do Departamento de Educação, Desporto e Juventude, na qualidade de presidente do júri, Inês da Luz Arroja Neves, Chefe de Serviço de Estabelecimentos e Alimentação Escolar e Susana Maria dos Santos Silva, Chefe de Divisão Administrativa, na qualidade de vogais efetivos, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento em epígrafe. -----

--- Só são admitidos os licenciados na área de dietética e nutrição. -----

--- Só são admitidos os licenciados inscritos na Ordem dos Nutricionistas. -----

--- A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: -----

- . Desenvolver funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; -----
- . Exercer as funções do parágrafo anterior com as especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica a que ficará afeto e, concretamente, ao nível da gestão dos refeitórios escolares, nomeadamente na elaboração de clausulas técnicas de cadernos de encargos, na análise e acompanhamento/fiscalização de ementas, a verificação de requisitos de higiene e segurança alimentar e formação no domínio da educação alimentar. -----

1 - Requisitos de admissão do(a)s candidato(a)s

--- Os candidatos devem reunir os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como os requisitos especiais previstos na alínea a) do nº 1 do artigo 86º da referida lei.-----

2. Métodos de Seleção

--- Os métodos de seleção encontram-se definidos abaixo: -----

2.1. Generalidade do(a)s Candidato(a)s:

--- Os métodos de seleção aplicáveis à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, são: -----

--- Nos termos dos nºs 1 e 4 do artigo 36º da LTFP a este(a)s candidato(a)s são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem enunciada:-----

a. Prova de Conhecimentos na vertente escrita (PC);-----

b. Avaliação Psicológica (AP);-----

c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

Descrição dos métodos de seleção:-----

a. Prova de Conhecimentos, na vertente escrita (PC): A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que o(a)s candidato(a)s dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas,

terá a duração de uma hora e trinta minutos, durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada: -----

- Lei nº 75/2013, de 12 de Set., que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;-
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, na redação atual; -----
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; -----
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----
- Lei n.º 11/2017, de 17 de abril; -----
- Lei n.º 34/2019, de 22 de maio; -----
- Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, que executa o Regulamento (UE) 2016/679; -----
- Decreto-Lei nº 113/2006, de 12 de junho, na redação atual; -----
- Decreto-Lei Nº 194/2012, de 23 de agosto, que aprova a Orgânica da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica; -----
- Decreto-Lei n.º 26/2016, de 9 de junho, relativo à prestação de informação aos consumidores sobre os géneros alimentícios; -----
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na redação atual; -----
- Portaria n.º 113/2018, de 30 de abril, na redação atual; -----
- Regulamento (UE) n.º 1308/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, na redação dada pelo Regulamento (UE) 2016/791, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio, estabelecendo as regras nacionais complementares da ajuda à distribuição de fruta, produtos hortícolas e bananas e leite e produtos lácteos, nos estabelecimentos de ensino, às medidas educativas de acompanhamento e a certos custos conexos, em aplicação da respetiva estratégia nacional para o período compreendido entre 1 de agosto de 2017 e 31 de julho de 2023; -----
- Despacho n.º 8452-A/2015, de 31 de julho, alterado pelo Despacho Nº 7255/2018, de 31 de Julho que altera os artigos 2.º, 3.º, 6.º-A, 8.º e 15.º-A e o anexo III; pelo Despacho Nº 5296/2017, de 16 de junho, que altera os artigos 4.º, 8.º, 10.º, 12.º, 13.º, 14.º e os anexos III e V, e ainda pelo Despacho nº 5296/2017, de 16 de junho, que adita os artigos 6.º-A e 15º-A; -----
- Despacho n.º 10919/2017, de 13 de dezembro; -----
- Despacho n.º 11418/2017, de 29 de dezembro; -----
- Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares, Ministério da Educação – Direção-Geral da Educação, julho 2018, à data disponível para impressão no seguinte endereço eletrónico: <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/oere.pdf> -----

Não é permitida a utilização de equipamento informático/eletrónico, para consulta da legislação durante a prova, nem de legislação anotada. -----

--- A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**. -----

b. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas de avaliação: -----

- b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada em 50%. -----
- b2 - será realizada uma entrevista de cariz psicológico (ECP), classificada de 0 a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%.-----

--- O resultado final do método é apurado pela fórmula $AP = (APC*0,5+ECP*0,5)/2$ e expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela seguinte: -----

| Tabela de Classificação | Nível |
|-------------------------|--------------------------|
| 90,0% a 100,0% | Elevado - 20 valores |
| 70,0% a 89,9% | Bom - 16 valores |
| 47,5% a 69,9% | Suficiente - 12 valores |
| 30,0% a 47,4% | Reduzido - 8 valores |
| 0% a 29,9% | Insuficiente - 4 valores |

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**.-----

b. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS incidirá sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI), conforme o disposto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, ponderando ainda o júri os Conhecimentos da Atividade Municipal na área a concurso (CAM). -----

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores para cada parâmetro. -----

O resultado do método de seleção é determinado pela fórmula: $EPS = (EP+CC+RI+MI+CAM)/5$, em que: -----

- O Parâmetro **EP= Experiência Profissional:** visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior da área a concurso, em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

| Nível Classificativo | Descritivo | Valoração |
|----------------------|--|------------|
| Insuficiente | Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área | 4 Valores |
| Reduzido | Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área | 8 Valores |
| Suficiente | Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área | 12 Valores |
| Bom | Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área | 16 Valores |
| Elevado | Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área | 20 Valores |

- O Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação:** visa avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação: -----

| Nível Classificat. | Descritivo | Valoração |
|--------------------|--|------------|
| Insuficiente | Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado | 4 Valores |
| Reduzido | Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado | 8 Valores |
| Suficiente | Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado | 12 Valores |
| Bom | Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado | 16 Valores |
| Elevado | Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado | 20 Valores |

- **O parâmetro RI= Relacionamento Interpessoal:** ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantêm contacto com o município. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

| Nível Classificat. | Descritivo | Valoração |
|--------------------|---|------------|
| Insuficiente | Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados | 4 Valores |
| Reduzido | Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados | 8 Valores |
| Suficiente | Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados | 12 Valores |
| Bom | Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados | 16 Valores |
| Elevado | Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados | 20 Valores |

- **O parâmetro MI= Motivação e Interesse:** ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções, de acordo com os seguintes critérios de classificação: -----

| Nível Classificat. | Descritivo | Valoração |
|--------------------|--|------------|
| Insuficiente | Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções | 4 Valores |
| Reduzido | Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções | 8 Valores |
| Suficiente | Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções | 12 Valores |
| Bom | Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções | 16 Valores |
| Elevado | Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções | 20 Valores |

- O parâmetro CAM = Conhecimento da atividade municipal na área a concurso, nomeadamente nas matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho: ponderar-se-á a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para organizar, desenvolver, coordenar e controlar todas as atividades relacionadas com a gestão de refeitórios escolares, sendo avaliada com os seguintes critérios de classificação: -----

| Nível Classificat. | Descritivo | Valoração |
|--------------------|--|------------|
| Insuficiente | Evidencia nível INSUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal | 4 Valores |
| Reduzido | Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos da atividade municipal | 8 Valores |
| Suficiente | Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal | 12 Valores |
| Bom | Evidencia nível BOM de conhecimentos da atividade municipal | 16 Valores |
| Elevado | Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos da atividade municipal | 20 Valores |

A EPS tem uma ponderação para a avaliação final de **30%**. -----

2.2. Candidato(a)s que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional

--- Nos termos dos nºs 2 e 3 do artº da LTFP, o(a)s candidato(a)s que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem em situações de requalificação, caso não tenham

exercido a opção pelos métodos referidos nas alíneas a) a c) dos métodos de seleção previstos para o(a)s candidato(a)s sem vínculo, são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem anunciada:-----

a. Avaliação Curricular (AC); -----

b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

Descrição dos métodos de seleção:-----

a. **Avaliação Curricular (AC)** com vista a analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

- **Habilitação Académica (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau exigido. -----

- Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado – 13 valores; -----

- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado – 15 valores; -----

- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) - 17 valores; -----

- Doutoramento - 20 valores. -----

A par com a habilitação académica a/a candidato/a carece de estar inscrito na Ordem dos Nutricionistas, devendo apresentar comprovativo da sua inscrição válida.-----

- **Formação Profissional (FP)** - serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação que sejam devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e o(a)s candidato(a)s serão pontuado(a)s até ao limite máximo de 20 valores: -----

· Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores; -----

· Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----

- até 20 horas de formação na área – 12 valores; -----

- entre 11 horas e 30 horas de formação na área – 14 valores; -----

- entre 31 horas e 59 horas de formação na área – 16 valores; -----

- entre 60 horas e 119 horas de formação na área – 18 valores; -----

- igual ou superior a 120 horas de formação na área – 20 valores. -----

- **Experiência Profissional (EP)** - será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso: -----

3a) Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores;-----

3b) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente da segurança e saúde no trabalho no setor privado ou no exercício de outras funções públicas – 14 valores; -----

3c) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional em autarquia local – 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores. -----

- **Avaliação do Desempenho (AD)** (quando aplicável): relativa aos últimos dois ciclos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorizações seguintes:---

- Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

--- Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de **40%**, conforme o caso, expressa através das fórmulas seguintes: -----

--- No caso do(a) candidato(a) que dispõe de Avaliação de Desempenho relativa ao exercício em funções públicas, será valorada pela seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$$

--- Caso o(a) candidato(a) não disponha de avaliação de desempenho o valor a ser considerado na fórmula referente à avaliação de desempenho (AD) é de 10 valores, em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. -----

b. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): Realizada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do(a) candidato(a) através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: -----

- Desempenho Inadequado: 0 valores; -----
- Insuficiente – 4 valores; -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----
- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores. -----

--- A aplicação deste método baseia-se num 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação do(a)s candidato(a)s, com as ponderações seguintes: -----

- . Avaliação da competência A – “análise de informação e sentido crítico”; -----
- . Avaliação da competência B – “iniciativa e autonomia”; -----
- . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal”; -----
- . Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação”; -----
- . Avaliação da competência E – “conhecimentos especializados e experiência”; -----
- . Avaliação da competência F – “orientação para resultados”; -----
- . Avaliação da competência G – “planeamento e organização”; -----
- . Avaliação da competência H – “responsabilidade e compromisso com o serviço”. -----

--- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $(A + B + C + D + E + F + G + H)/8$. -----

--- Assim, a EAC será valorada de acordo com a seguinte fórmula e terá uma ponderação de **30%**: -----

$$EAC = (A \times 30\%) + (B \times 20\%) + (C \times 30\%) + (D \times 20\%)$$

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior, para a generalidade dos trabalhadores, e com a avaliação final de **30%** em que: -----

--- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. -----

3 - Classificação Final

--- A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.-----

. À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: $CF= 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$;-----

. Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: $CF= 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$.-----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos.-----

--- Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.-----

--- No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada:-----

. 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado;-----

. 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado;-----

. 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado;-----

. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial:-----

4.1- Experiência Profissional;-----

4.2- Conhecimentos da atividade municipal na área posta a concurso;-----

4.3- motivação e interesse;-----

4.4- capacidade de comunicação;-----

. 5.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no:-----

5.1 - primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP);-----

5.2 - terceiro parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular.-----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos.-----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade;-----

--- E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos.-----

O Júri