

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