



ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de seis de maio de dois mil e vinte e quatro, constituído por **Clara Maria Arade Macedo Dias Soares**, chefe da Divisão de Educação, em regime de substituição, que presidiu, e, como vogais, **Ana Catarina Ferreira Teixeira** e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, técnicas superiores, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de **um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior de Nutrição**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e dois métodos de seleção complementares, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Complementar: Prova de Conhecimentos

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, tem a duração de 2 horas e versa sobre as seguintes matérias e documentos, disponíveis on-line:

- Regulamento (CE) nº 178/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho de 28 de janeiro de 2002 que determina os princípios e normas gerais da legislação alimentar, cria a Autoridade Europeia para a Segurança Alimentar e estabelece os procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios;
- Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004, relativo à higiene dos géneros alimentícios, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1019/2008, da Comissão de 17 de outubro;
- Lei nº 11/2017 de 17 de abril – Estabelece a obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos;
- Circular 3097/DGE/2018 - Orientações sobre ementas e refeitórios escolares, Ministério da Educação - Direção-Geral de Educação;
- Despacho n.º 8127/2021 de 17 de agosto de 2021, na atual redação – Estabelece as normas a ter em conta na elaboração das ementas e na venda de géneros alimentícios nos bufetes e nas máquinas de venda automática nos estabelecimentos de educação e de ensino da rede pública do Ministério da Educação;



- Padrão, P., Lopes, A., Lima, R. M., Lopes, A. e Graça, P., 2014, Hidratação adequada em meio escolar, (Coord. F. George e P. Cunha);
- Gomes, S., Ávila, H., Oliveira, B., Franchini, B., 2015, Manual de Capitações de Géneros Alimentícios para Refeições em Meio Escolar: fundamentos, consensos e reflexões, Associação Portuguesa dos Nutricionistas, Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto e Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável, da Direção Geral da Saúde;
- Guia Orientador | GO 001/2020 – Elaboração de caderno de encargos para fornecimento de serviço de refeições, 2020, Ordem dos Nutricionistas;
- Gregório M.J., Lima R., Sousa S. M., Marinho R. Guia para Lanches Escolares Saudáveis, 2021 Direção-Geral da Educação;
- Alergia Alimentar na Restauração, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável, 2016;
- Alergia Alimentar na Escola, 2022, Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde. Lisboa: Direção-Geral da Saúde;
- Lobato, L., Silva, S. G., Cramês, M., Santos, C. T., Graça, P., 2016, Planeamento de Refeições Vegetarianas para Crianças em Restauração Coletiva: Princípios Base, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável, Direção Geral da Saúde;
- Pinho, J.P., Silva S.C.G., Borges C., Santos, C.T., Santos A., Guerra A., Graça P., 2016, Alimentação Vegetariana em Idade Escolar. Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável;
- Alimentação Saudável dos 0 aos 6 anos - Linhas de Orientação para Profissionais e Educadores 2019, Ministério Da Saúde – Direção Geral Da Saúde, 2019.

1.1 Quando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas, em suporte papel, na sua versão atualizada. A legislação só pode ser consultada na sua versão simples (não anotada).

1.2 Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico.

1.3 Apenas em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada, pode ser permitida a utilização de aparelhos eletrónicos.

1.4 A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).



3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes nas áreas de educação alimentar, nutrição pediátrica, restauração coletiva, segurança alimentar, de acordo com a seguinte classificação.

Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 150 até 200 horas de formação	18 valores
Mais de 100 até 150 horas de formação	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação	12 valores
Até 24 horas de formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

3.4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema

clb.
mu.
R



Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

$$AC = HA (40\%) + FP (20\%) + EP (30\%) + AD (10\%)$$

4. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. Serão avaliadas as competências comportamentais: Planeamento e Organização, Iniciativa e Autonomia, Conhecimentos especializados e experiência, Adaptação e Melhoria Contínua e Trabalho de Equipa e Cooperação.

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de avaliação de competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + PC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos**, na **Avaliação Curricular** e na **Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.



Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, o seguinte critério de preferência: a valorização obtida na competência Conhecimentos especializados e experiência.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,


Clara Maria Arade Macedo Dias Soares


Ana Catarina Ferreira Teixeira


Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno

