



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM LUGAR NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR- ÁREA DE NUTRICIONISTA**

-----ATA N.º 1-----

-----Aos vinte e nove dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: LUÍS MIGUEL FONSECA FERREIRA, Chefe da DSC; 1º Vogal Efetivo: ANA PAULA PEREIRA RIBEIRO, Técnica Superior; 2º Vogal Efetivo: RACHELE ANDREOZZI, Técnica Superior.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----**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. A prova assumirá a natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração máxima de duas horas. A avaliação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas abaixo indicados.-----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) serão os seguintes:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Parte II – Vínculo de Emprego Público / Título IV – Conteúdo do Vínculo de Emprego Público / Capítulo IV – Tempos de trabalho; Capítulo V – Tempos de não trabalho; Capítulo VII – Exercício do poder disciplinar;-----

-----Lei-Quadro da Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais – Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;-----

-----Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, Competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua atual redação;-----

-----Código do Procedimento Administrativo – Publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;-----

-----Código dos Contratos Públicos – Publicado em anexo ao Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação, Parte I – Âmbito de aplicação / Título I – Disposições gerais; Parte II – Contratação pública / Título I – Tipos e escolha de procedimentos, Título II – Fase de formação do contrato e Título III – Tramitação procedimental;-----

-----Decreto-Lei n.º 55/2009, de 2 de março, na sua atual redação – que estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da Ação Social Escolar;-----

-----Despacho n.º 8452-A/2015 de 31 de julho, na sua atual redação – que regula as condições de aplicação das medidas de Ação social escolar da responsabilidade do Ministério da Educação e Ciência e dos municípios;-----

-----Plano Integrado de Controlo da Qualidade e Quantidade das Refeições Servidas nos Estabelecimentos de Educação e Ensino Públicos – Publicado em anexo ao Despacho n.º 10919/2017 de 13 de dezembro;-----



Handwritten signature and initials in blue ink.

-----Circular 3097/DGE/2018 – “Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares 2018”, do Ministério da Educação, Direção-Geral de Educação;-----

-----Estratégia Nacional de Implementação do regime Escolar em Portugal (anos letivo: 2017/2018 a 2022/23), do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral – Ministério da Agricultura;-----

-----Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004, na sua atual redação – que estabelece as regras gerais no que se refere à higiene dos géneros alimentícios;-----

-----Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional – Publicada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2021 de 13 de setembro.-----

-----Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção.--

-----A valoração deste método de seleção é de **45%**.-----

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4.-----

-----A valoração deste método de seleção é de **25%**.-----

-----Os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----**Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: *Habilitações Académicas (HA)*, *Formação Profissional (FP)*, *Experiência Profissional (EP)* e *Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD)*, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

-----As **Habilitações Académicas (HA)** são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – doutoramento no domínio da Alimentação, Ciências da Nutrição, Dietética-----
- b) 18 valores – mestrado no domínio da Alimentação, Ciências da Nutrição, Dietética-----
- c) 16 valores – licenciatura no domínio da Alimentação, Ciências da Nutrição, Dietética-----

-----A **Formação Profissional (FP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 100 ou mais horas;-----



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 70 ou mais horas e menos de 100 horas;-----
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 70 horas;-----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.-----
- A **Experiência Profissional (EP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----
- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----
- Na **Avaliação de Desempenho (AD)** será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----
- a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (4,5 a 5 pontos);-----
- b) 18 valores – desempenho muito bom/relevante (4 a 4,499 pontos);-----
- c) 15 valores – desempenho bom/adequado (3 a 3,999 pontos);-----
- d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (2 a 2,999);-----
- e) 6 valores – desempenho inadequado (1 a 1,999).-----
- Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não sejam imputáveis ao próprio, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.-----
- A valoração deste método de seleção é de **45%**.-----
- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal e informações sobre comportamentos profissionais. É avaliada 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. -----
- As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:-----
- a) Realização e orientação para os resultados;-----
- b) Relacionamento interpessoal;-----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;-----
- e) Orientação para a segurança;-----
- A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.-----
- A valoração deste método de seleção é de **25%**.-----
- Como método de seleção facultativo será utilizado:-----
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- a) Sentido Crítico - Sentido de Organização;
- b) Sentido Crítico - Capacidade de Autoavaliação;
- c) Motivação;
- d) Motivação – Conhecimento da organização;
- e) Motivação – Conhecimento das funções;
- f) Capacidade de expressão e fluência verbal – Comunicação;
- g) Capacidade de expressão e fluência verbal – Relacionamento interpessoal;
- h) Experiência profissional.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

O júri deliberou que deverá constar do aviso de abertura do concurso que apenas poderão ser admitidos, sob pena de exclusão, candidatos que cumulativamente sejam detentores de inscrição ativa e válida na Ordem dos Nutricionistas como membro efetivo, para além de serem detentores de licenciatura em pelo menos uma das seguintes áreas: Ciências da Nutrição e/ou Dietética e Nutrição, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência.

Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e considerando a inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização do método de Avaliação Psicológica num momento único, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma:

- Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos;
- Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas à parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade

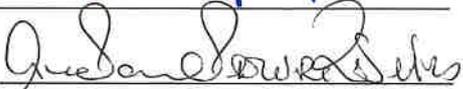


legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;-----

- Conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Presidente: 

O 1º Vogal Efetivo: 

O 2º Vogal Efetivo: 