

Ata n.º 1

Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação

Aos seis dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Penacova, compareceram Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes, Joana Filipa Pereirinha Rodrigues e Nathalie Almeida da Cunha, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Técnico Superior (Nutrição), da categoria e carreira geral de Técnico Superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e para o qual foram designados por despacho do Senhor Presidente, datado de vinte e nove de setembro de dois mil e vinte e cinco.

O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação.

Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção com carácter eliminatório de per si:

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito pelo/a candidato/a, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- **Avaliação Curricular (AC);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);**

Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- **Prova de conhecimentos (PC);**
- **Avaliação psicológica (AP);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$, e será valorado em 50%.

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- De grau superior às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 20 valores
- De grau igual ou equivalente às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 18 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- Mais de 60 horas – 20 valores
- De 46 a 60 horas – 15 valores
- De 16 a 45 horas – 10 valores
- De 1 a 15 horas – 5 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 0 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores
- De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores
- De 3 a 6 anos de experiência – 10 valores
- De 1 a 3 anos de experiência – 5 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

AD = Avaliação de Desempenho — Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- Desempenho excelente – 20 valores
- Desempenho relevante – 18 valores
- Desempenho adequado – 15 valores
- Ausência de avaliação não imputável ao candidato – 12 valores
- Desempenho inadequado – 8 valores
- Ausência de avaliação imputável ao candidato – 0 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 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 classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+E) / 5$, sendo valorada em 50%.

Para esse efeito será elaborado um 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 traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise para as competências:

- Organização, planeamento e gestão de projetos – assegura uma utilização metódica de informações e equipamentos, garante o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gere as expectativas das partes interessadas, realiza ou respeita o planeamento da atividade, sua e de outros, e prepara-se antecipadamente para as tarefas e atividades;
- Iniciativa – age proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervém com autonomia em contextos críticos, realiza atividades, mesmo fora do âmbito da sua intervenção, com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procura soluções mesmo sem ter sido solicitado, atua com prontidão perante as solicitações da organização;
- Análise crítica e resolução de problemas – recolhe, interpreta e compreende informação relacionada com a atividade, estabelece relações e tira conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipa e sinaliza problemas, utiliza processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorre a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
- Comunicação – transmite informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, adapta a forma e conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada;
- Orientação para a mudança e Inovação – Encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidencia abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros;

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente na competência;
- 16 valores — o candidato evidencia nível elevado na competência;
- 12 valores — o candidato evidencia nível adequado na competência;
- 8 valores — o candidato evidencia nível reduzido na competência;
- 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente na competência.

Prova de conhecimentos (PC): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto nos artigos 17.º e 21.º da Portaria e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a desempenhar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo o respetivo resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Este método é valorado em 50%.

A prova de conhecimentos será de natureza teórica escrita, de caráter eliminatório para os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores. Terá a duração de noventa minutos, com dez minutos de tolerância, e é composta por 3 grupos: o primeiro grupo, com cinco questões, valoradas com dois pontos cada, o segundo grupo com 2 questões, valoradas em 3 pontos cada e o terceiro grupo com uma questão de desenvolvimento, valorada em quatro pontos, com consulta de legislação exclusivamente em papel, não anotada, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, e assentará sobre os seguintes temas:

- Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004, relativo à higiene dos géneros alimentícios e as respetivas alterações.
- Regulamento (CE) n.º 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 dos Alimentos e estabelece procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios.
- Regulamento (UE) n.º 1169/2011 do Parlamento europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2011, relativo à prestação de informação aos consumidores sobre os géneros alimentícios.
- Lei n.º 11/20217, de 17 abril. Diário da República n.º 75/2017, Série I – Obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2021, de 13 de setembro. Diário da República n.º 132/2021, Série I. Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional.
- Portaria n.º 37/2024, de 1 de fevereiro. Diário da República n.º 23/2024, Série I. - 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 Estratégia Nacional (EN) para o período compreendido entre 1 de agosto de 2023 e 31 de julho de 2029.
- Despacho n.º 10919/2017, de 13 de dezembro. Diário da República n.º 238/2017, Série II – Plano Integrado de Controlo da Qualidade e Quantidade das refeições servidas nos estabelecimentos públicos de ensino;
- Despacho n.º 8127/2021, de 17 de agosto. Diário da República n.º 159/2017, Série II – Normas 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;
- Regulamento n.º 587/2016, de 14 de junho. Diário da República n.º 112/2016, Série II – Código Deontológico da Ordem dos Nutricionistas.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual – Código dos Contratos Públicos (CCP).

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com alterações posteriores).

Bibliografia:

- Hidratação adequada em meio escolar, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável – Direção-Geral da Saúde e Direção Geral de Educação. Setembro, 2014.
- Captações de Géneros Alimentícios para Refeições em Meio Escolar: Fundamentos, Consensos e Reflexões – Associação Portuguesa de Nutricionistas. Porto, 2015.
- Planeamento de refeições vegetarianas para crianças em restauração coletiva: princípios base, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável – Direção-Geral da Saúde. Lisboa, 2015.
- Alergia Alimentar na Restauração, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável – Direção-Geral da Saúde. Lisboa, 2016.
- Orientações sobre ementas e refeitórios escolares – Direção Geral de Educação. Julho, 2018.
- Alimentação saudável dos 0 aos 6 anos – Linhas de orientação para profissionais e educadores, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável – Direção-Geral da Saúde. Lisboa, 2019.
- Guia orientador para a elaboração de caderno de encargos para fornecimento de serviço de refeições - Ordem dos Nutricionistas. Porto, 2020.
- Guia para lanches escolares saudáveis – Direção-Geral da Saúde e Direção Geral de Educação. Lisboa, 2021.
- Estratégia nacional de implementação do regime escolar em Portugal (anos letivos: 2023/2024 a 2028/2029).
- Como educar para uma alimentação saudável: Guia de boas práticas para pais e educadores – Direção-Geral da Saúde e Direção Geral de Educação. Lisboa, 2025.

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Valoração Final: Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a conseqüente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

- $OF = (PC \times 50\%) + \text{Menção de Apto na AP} + (EAC \times 50\%)$

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- $OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação obtida no primeiro método utilizado;



2.º Os candidatos com menor idade.

Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no artigo 6.º da Portaria.

Os métodos de seleção são eliminatórios pela ordem apresentada, não passando ao método seguinte os candidatos que:

- a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final, ou resultado de não Apto na Avaliação Psicológica

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal de Penacova.

Exclusão e notificação dos candidatos – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio para o exercício do direito de participação dos interessados, aprovado por Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, II Série, n.º 89, de 8 de maio, e disponibilizado na página eletrónica desta Câmara Municipal.

Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais se encontram disponibilizadas na página eletrónica da Câmara Municipal de Penacova, em www.cm-penacova.pt.

Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar.

E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes,

A Vogal Joana Filipa Pereirinha Rodrigues,

A Vogal Nathalie Almeida da Cunha,