

## ACTA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

#### CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ENGENHARIA ALIMENTAR

#### (DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

----- Aos catorze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 11:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional Engenharia Alimentar, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião de 14-02-2024, constituído por:

----- **Presidente:** Carlos Manuel Riça Pacheco, Técnico Superior.

----- **Vogais Efetivos:** Jaime Manuel Oliveira Ferreira, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sandra da Conceição Rodrigues Caria, Técnica Superior.

----- **Vogais Suplentes:** Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior e Carlos Manuel Neves Paiva, Chefe de Divisão Administrativa e financeira.

----- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização:


Colabora no desempenho das funções previstas no artigo 36.º do Regulamento de Organização dos Serviços, em vigor. Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elabora, com autonomia ou em grupo de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializadas nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica e enquadradas por diretivas ou orientações superiores, planear e implementar medida de educação alimentar; acompanhar as refeições escolares, promover hábitos alimentares saudáveis nos estabelecimentos escolares, elaborar ementas gerais e adaptadas a condições de saúde, fiscalização da qualidade nutricional das ementas, coordenação e aquisição de géneros alimentares adequados às ementas, dinamizar ações de educação alimentar e organizar atividades promovidas pelo município, apoiar, sempre que solicitado, programas e projetos de interesse municipal nas questões relacionadas com a alimentação e nutrição, criar materiais educativos e didáticos para a comunidade. -----

----- Nestes termos o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

----- **Primeiro – Métodos de seleção.** -----

----- Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências** nos seguintes termos:


**A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. -----

**B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. -----

---- Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

**Segundo** – Prova de Conhecimentos – 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. -----

----- Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte de papel, revestirá a forma escrita, com consulta, constituída por dois grupos de questões com a

Na sua resposta, indique sempre a nossa referência.



cotação total de 20 valores. -----

----- Grupo I – 6 questões de escolha múltipla com a cotação de 2 valores cada resposta correta. -----

Grupo II – 2 questões de desenvolvimento com a cotação de 4 valores cada resposta correta. -----

-----Bibliografia/Legislação indicada: -----

---- Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata té à data da realização da referida prova de conhecimentos. -----

---- **Bibliografia /legislação comum:** -----

----- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

----- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código de Trabalho; -----

----- Portaria n.º 233/ 2022, de 9 de setembro; -----

----- Código de Procedimento Administrativo (CPA). -----

---- **Bibliografia/Legislação específica:** -----

----- Regulamento 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 para a Segurança dos Alimentos e estabelece procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios; -----

----- Regulamento n.º 1069/2009 (CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro, que define regras sanitárias relativas a subprodutos animais e produtos derivados não destinados ao consumo humano; -----

----- Regulamento n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004 relativo à higiene dos géneros alimentícios. -----

----- Orientações sobre ementas e refeitórios escolares, DGS. -----

--- **Terceiro** - Avaliação Curricular – Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas sendo a valoração considerada até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- Habilitações Académicas - HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

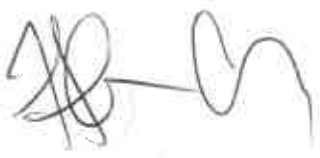
De acordo com a seguinte Fórmula:  $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$

Em que:

As Habilitações Académicas (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Licenciatura – 18 valores;
- Mestrado – 19 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

----- A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada



dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores;

**EP – Experiência Profissional (EP)**, é avaliada tendo em consideração a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com seguinte valoração numa escala de 0 a 20 valores:

Menos de 1 ano de experiência – 10 valores;

Entre 1 e < 2 anos de experiência – 12 valores;

Entre 2 e < 3 anos de experiência – 14 valores;

Entre 3 e < 5 anos de experiência – 16 valores;

Entre 5 e 10 anos de experiência – 18 valores;

Mais de 10 anos de experiência – 20 valores;

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. -----

----- As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar

que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

**Quarto – Avaliação Psicológica** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método 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. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública (DAEP) ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

**Quinto – Entrevista de Avaliação de Competências** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte Fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D) / 4$$

Em que:



**A - Orientação para resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

**B – Trabalho de equipa e Cooperação:** Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;
- Tem habitualmente uma atitude colaborantes nas equipas de trabalho em que participa;
- Partilha informação e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

**C – Responsabilidade e compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
- Responde com prontidão e com disponibilidade;
- É cumpridor das regras regulamentadas relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.



**D - Conhecimentos e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. ----

Traduz-se, nomeadamente nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

A presença dos **comportamentos** em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

Elevado/20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente/12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido/8 valores	Apresenta 1 comportamentos
Insuficiente/4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A presença das **competências** em análise será avaliada da seguinte forma:

Elevado/20 valores	Apresenta as 4 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 3 competências
Suficiente/12 valores	Apresenta 2 competências
Reduzido/8 valores	Apresenta 1 competência
Insuficiente/4 valores	Apresenta 0 competências



**Sexto – Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas de acordo com a seguinte Fórmula:

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

ou

$$OF = (PC \times 50\%) + (AP/ \text{Apto/Não apto}) + (EAC \times 50\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AP = Avaliação Psicológica

**Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria.

**Oitavo – Candidatos com grau de incapacidade**

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/200, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

**Nono – Notificações**

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizando-se na pagina eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

-----As deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas doze horas da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Júri

O Presidente

*Carlos Manuel Riça Pacheco*

(Carlos Manuel Riça Pacheco)

O 2.º Vogal Efetivo

*Jaime Manuel Oliveira Ferreira*

(Jaime Manuel Oliveira Ferreira)

A 2.ª Vogal Efetiva

*Sandra da Conceição Rodrigues Caria*

(Sandra da Conceição Rodrigues Caria)