



C. Pires
C. Fernandes

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO - PARA A CARREIRA/CATEGORIA TÉCNICO SUPERIOR - LICENCIATURA
EM CIÊNCIAS DA NUTRIÇÃO OU LICENCIATURA ADEQUADA**

ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de julho do ano 2020, pelas 14h00 horas na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do recrutamento do procedimento concursal, indicado em epígrafe, designado pelo Senhor Presidente da Câmara através do seu Despacho n.º 26/2020, datado de 24 de junho, estando presentes: Presidente - Célia Catarina Marques Pires, Técnico Superior - Psicologia; Cláudia Alexandra Inocêncio Bernardo Fernandes, Técnica Superior, Serviço Social; Alexandra Maria Rodrigues Lourenço Silva, Técnica Superior Recursos Humanos, como vogais efetivos.

Iniciados os trabalhos o júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LFTP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

1-Preparar o aviso de abertura, definir os critérios de admissão, critérios de avaliação dos métodos de selecção, da classificação final e da ordenação preferencial;

Critérios de Admissão:

São admitidos ao procedimento concursal os candidatos que reúnam os requisitos de admissão previstos no artigo 17º da Lei nº 35/2014, de 20/06:

Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

18 Anos de idade completos;

Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.



CPres
CFA-MAÇÃO
/

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Ciências da Nutrição ou Licenciatura Adequada e inscrição como membro efetivo na ordem dos nutricionistas.

Apresentação da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado pelo candidato, acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos ai referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional e a quaisquer circunstância que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal.

Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão;

Fotocópia do Cartão de Contribuinte Fiscal;

Fotocópia do Cartão de Segurança Social (caso tenham);

Fotocópia da Carta de Condução; (caso tenham)

Fotocópia de documento relativo a inscrição válida como membro efetivo na ordem dos Nutricionistas.

Declaração atualizada, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o candidato se integra; atividade e funções que o candidato desempenha e grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o candidato se encontra; avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou indicação de que o candidato não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.

A não apresentação da declaração anteriormente referida, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.



Prés
G.F. Mendes

São excluídos do Procedimento Concursal os Candidatos que:

Não possuam as habilitações literárias exigidas e/ou não apresentem a documentação acima indicada;

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Métodos de Seleção, conforme o disposto no artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06, e o despacho n.º 26/2020, datado de 24 de junho, conjugado com o artigo 5.º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados no presente procedimentos os métodos de seleção a seguir indicados e com as seguintes ponderações:

PROVA DE CONHECIMENTOS, que terá uma ponderação de 45%, com duração de 60 minutos, com quinze minutos de tolerância visa avaliar os conhecimentos académicos, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; poderá ser consultada apenas a legislação indicada em suporte de papel, não anotada, não é permitida a consulta da bibliografia, não sendo permitida a presença na sala, durante a realização da prova, de computadores portáteis, tablets e telemóveis, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre os temas da legislação e documentação a seguir indicados:

Legislação Geral:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual);

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto (Constituição da República Portuguesa)

Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na redação atual)

Bibliografia:

Relatório “Estratégia Nacional para a Redução do consumo de Sal na Alimentação em Portugal- DGS; Documento Informativo” Utilização de Ervas Aromáticas Similares na Alimentação”; Lei n.º 30/2019 de 23 de Abril I; Pacto de Milão; Lima, R.M., Orientações sobre Ementas e refeitórios Escolares. 2018, Ministério da Educação- Direção Geral da Educação: Lisboa; Estratégia Integrada para a Promoção de Alimentação Saudável- DGS; Programa



Pires
CFA
[Signature]

Nacional para a Promoção de Alimentação Saudável- DGS, Despacho n.º 6556/2018 de 4 de julho; lei 51/2010 de 14 dezembro; Lei 126/2015 de 3 de setembro; Lei n.º 2/2013 de 10 de janeiro; Ebook - Alimentação no Idoso -<https://www.apn.org.pt/ebooks.php>;

a) Os candidatos deverão ser portadores de Bilhete de Identidade/ Cartão de Cidadão, ou outro documento de identificação válido com fotografia, sob pena de não poderem realizar a prova.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): que terá uma ponderação de 25%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS): que terá uma ponderação de 30%, 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.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

a) **INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL** averigua, nomeadamente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valoração



elias
fernandes

Insuficiente - 4 valores; as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego.

Reduzido - 8 valores; as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato baseiam-se na necessidade de arranjar emprego.

Suficiente - 12 valores; as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também a necessidade de arranjar emprego.

Bom - 16 valores; as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

Elevado - 20 valores; as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela muito forte vontade de exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

b) SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO E CAPACIDADE DE INOVAÇÃO avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Valoração

Insuficiente - 4 valores; revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação.

Reduzido - 8 valores; revelou pouca de capacidade de organização e capacidade de inovação.

Suficiente - 12 valores; revelou uma moderada de capacidade de organização e moderada capacidade de inovação.

Bom - 16 valores; revelou uma boa capacidade de organização e uma boa capacidade de inovação.

Elevado - 20 valores; revelou excelente capacidade de organização e de inovação.

c) CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO E TRABALHO EM EQUIPA avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e público em torno da discussão curricular

Valoração



CP 100
CPG. 100
[Signature]

Insuficiente - 4 valores; demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento e de trabalho em equipa

Reduzido - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa

Suficiente - 12 valores; demonstrou capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa

Bom - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa

Elevado - demonstrou excelente capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa

D) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração

Insuficiente - 4 valores; demonstrou muita dificuldade de expressão, comunicação e interpretação

Reduzido - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de expressão, comunicação e interpretação

Suficiente - 12 valores; demonstrou boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação

Bom - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação

Elevado - 20 valores; demonstrou uma excelente capacidade de expressão, comunicação e interpretação

E) CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES ÀS FUNÇÕES A EXERCER
AVALIA OS CONHECIMENTOS SOBRE OS PROBLEMAS E TAREFAS A EXERCER NOS TERMOS DA CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO A PROVER

Insuficiente - 4 valores; ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;

Reduzido - 8 valores; poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;



*Pinos
Oliveiras*

Suficiente - 12 valores; bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Bom - 16 valores; muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Elevado - 20 valores; excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Classificação final: a classificação final e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PCE \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

VF= Valorização Final

PCE = Prova de Conhecimentos Escrita

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para os candidatos que, reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06, se não os afastarem por escrito, exercendo a opção pelos métodos anteriores, conforme o disposto no nº 3 do artigo 36º, serão aplicados os seguintes métodos de seleção.

AVALIAÇÃO CURRICULAR - (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, e avaliação de desempenho obtida, sendo cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores segundo a aplicação da fórmula seguinte:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4.$$

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 16 valores

Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 18 valores



CPires
CFernandes

Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 20 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)- Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste fator terá expressão na escala de 6 a 20 valores, e para efeitos de avaliação ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha:

Sem formação - 6 valores;

Até 35 horas de formação - 8 valores;

Até 100 horas de formação- 10 valores;

Até 150 horas de formação- 12 valores;

Até 200 horas de formação- 14 valores;

Até 250 horas de formação- 16 valores;

Até 300 horas de formação- 18 valores;

Mais de 300 horas de formação- 20 valores;

Aos candidatos detentores de curso de pos-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será atribuído mais 1 valor por cada curso.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 valores.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP), em que será ponderado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua natureza e duração, numa escala de 0 a 20 valores, as seguintes situações:



Elves
Fernandes

Duração de funções nas atividades inerentes ao posto de trabalho:

Até 12 meses - 10 valores;

Até 24 meses - 12 valores;

Até 48 meses - 14 valores;

Até 72 meses - 16 valores;

Até 96 meses - 18 valores;

Mais de 96 meses - 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - (AD) relativo às últimas três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte exemplo:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

3

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e considerando ainda, que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pela avaliação do desempenho obtido em cada ano aplicando-se o fator multiplicador 4.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.



Olives
Fernandes

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, será avaliado 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.

Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da informação e sentido crítico;

Iniciativa e autonomia; Conhecimentos especializados e experiência; Trabalho de equipa e cooperação

Descrição das competências a analisar:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e prioridades:

INICIATIVA E AUTONOMIA - Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)



afios
afios
afios

Nos termos supra mencionadas.

Fórmula de ordenação final dos candidatos:

$$VF = (AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

VF- Valoração Final;

AC- Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

APLICAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:

O júri determina de acordo com o disposto na alínea i) do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, solicitar ao Senhor Presidente da Câmara a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas para aplicação do método de seleção avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências, atendendo a que os membros do júri não detêm formação adequada para aplicação dos referidos métodos de seleção.

EXCLUSÃO NO DECURSO DO PROCEDIMENTO:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento.

ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

- a) Domicílio fiscal na área do município;



b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;

As decisões do júri foram todas tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que se acha assinada por todos os membros do Júri.

ASSINATURAS:

Presidente: Coltra Catarina Marques Pires

1.ª Vogal Efetivo: da Silva Alexandre Inocencio Bernardo Fernandes

2.ª Vogal Efetivo: [Signature]