



Silva
h.

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 16/06/2023, pelas 10 horas, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **um (1) posto de trabalho** da categoria/carreira de **Técnico Superior (Engenharia Alimentar)**, previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções na **Divisão de Educação**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dr.ª Sílvia Cristina Ribeiro Silva, Técnica de Saúde Ambiental do ACES Cávado III – Barcelos/Esposende;
- **Vogais Efetivos:** Dr.ª Maria Isabel Beirão Gonçalves Pinto Teixeira, Técnica Superior e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora de Departamento de Administração Geral.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão, na área de atuação da unidade orgânica que integra, nomeadamente na área da higiene e segurança alimentar nos estabelecimentos de ensino e mercados municipais, designadamente:

- Implementar e acompanhar o plano HACCP nos refeitórios e cantinas escolares da responsabilidade do município;
- Ministar formação aos trabalhadores afetos aos refeitórios escolares;
- Desenvolvimento e promoção de ações de formação na área da alimentação, e sustentabilidade alimentar e ambiental para os trabalhadores;
- Promoção e divulgação de programas e iniciativas na área da segurança alimentar e sustentabilidade;
- Esclarecimento e divulgação de boas práticas de segurança alimentar em contexto escolar;
- Proceder ao levantamento das condições de funcionamento dos refeitórios e cantinas escolares na dependência do município;
- Elaborar planos de higienização;
- Elaboração de manuais de segurança e higiene alimentar;
- Colaboração no controlo de géneros alimentícios e na definição de regras de higiene e segurança alimentar.



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Descrição da Habilitação

Licenciatura em engenharia alimentar (código CNAEF 541).

Outros requisitos obrigatórios

- Inscrição na respetiva Ordem Profissional.
- Formação em higiene e segurança no trabalho, ministrada por entidades certificadas, com carga horária igual ou superior a 50 horas.

Métodos de Seleção:

- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**.
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

1. Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais simples, e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada;
- Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada, na parte aplicável à parentalidade.



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;
- Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível dos Serviços do Município de Barcelos (Aviso n.º 1221/2022, de 19/01, 2ª série).
- Quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação (Decreto-lei n.º 21/2019, de 30 /01), na sua redação atualizada;
- Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14/10 com as alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19/09, pela Lei n.º 49/2005, de 30/08 e pela Lei 85/2009, de 27/08);
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 06/07, que estabelece o regime jurídico da educação inclusiva, na sua redação atualizada;
- Despacho n.º 10919/2017, de 13/12, que cria o Plano Integrado de Controlo da Qualidade e Quantidade das Refeições Servidas nos Estabelecimentos de Educação e Ensino Públicos;
- Regulamento (CE) n.º 178/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho de 28/01/2002, 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, na sua redação atualizada;
- Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29/04, relativo à higiene dos géneros alimentícios, na sua redação atualizada;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2021, de 13/09, que aprova a Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, na sua redação atualizada;
- Portaria n.º 149/88, de 9 de março, que fixa as regras de asseio e higiene a observar na manipulação de alimentos e determina a abolição do boletim de sanidade.
- Decreto-Lei nº 306/2007, de 27/08, que estabelece o regime da qualidade da água destinada ao consumo humano, na sua redação atualizada;
- Decreto-Lei 243/86, de 20/08, que aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e Serviços.
- Manual de Segurança e bem-estar nas escolas:
[https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/seguranca e bem estar nas escolas manual.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/seguranca_e_bem_estar_nas_escolas_manual.pdf);

A prova de conhecimentos é de carácter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.



Silva
4

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

2. Avaliação Psicológica (AP): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

3. Avaliação Curricular (AC): será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação literária exigida	18 Valores
Mestrado	19 Valores
Doutoramento	20 Valores

b) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 100 horas de formação relevante	10 valores
> 100 e ≤ 200 horas de formação relevante	12 valores
> 200 e ≤ 300 horas de formação relevante	14 valores
> 300 e ≤ 400 horas de formação relevante	16 valores
> 400 e ≤ 500 horas de formação relevante	18 valores
> 500 horas de formação relevante	20 valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, não será considerado.*

c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 3 anos	10 valores
> 3 e ≤ 6 anos	12 Valores
> 6 e ≤ 8 anos	14 Valores



Silva
h.

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

> 8 e ≤ 10 anos	16 Valores
> 10 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores

d) Avaliação do Desempenho (AD): Relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

* Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

- Análise da informação e sentido crítico;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho de equipa e cooperação.

Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

OF=100%xPC e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70%xAC+30%xEAC**

Candidatos com grau de incapacidade:

Nos termos do n.º 3 do art. 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do art.º 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Valoração dos métodos de seleção:

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

Critérios de desempate:

Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida referente à parte específica do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

(Dr.ª Sílvia Cristina Ribeiro Silva)

(Dr.ª Maria Isabel Beirão Gonçalves Pinto Teixeira)

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)