



Handwritten signature in blue ink.

ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA DE ENGENHARIA ALIMENTAR

Ao nono dia do mês de outubro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dezasseis horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho da Sra. Vice-Presidente, de 16 de setembro de 2024, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 113/DGRH/APG/PO, de 29 de agosto de 2024).

Presentes:

Presidente:

- Dra. Virginie Ganhão, Chefe da Divisão de Bem-estar Animal.

Vogais:

- Eng. Zélia Maria Nunes Lourenço, Técnica Superior da Divisão de Bem-estar Animal, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;

- Dra. Tânia Filipa Batista dos Santos, Técnica Superior da Divisão de Segurança e Saúde no Trabalho.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de Conhecimentos

1.1.2. Avaliação Curricular

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

1.1.4. Avaliação Psicológica.

1.2. Método facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências

1.3. Sistema da classificação final.

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, será individual e efetuada em suporte de papel com a duração de 90 minutos.

Durante a realização da prova será permitida a consulta da legislação constante no programa, em formato papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação, na sua redação atual:

- Regulamento n.º 852/2004 (CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativo à higiene dos géneros alimentícios;
- Regulamento n.º 853/2004 (CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, que estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;
- Regulamento n.º 178/2002 (CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro, 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 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 382/2021 (EU), de 3 de março de 2021, que altera os anexos do Regulamento n.º 852/2004 (CE) do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à higiene dos géneros alimentícios no que se refere à gestão de alergénios alimentares, à redistribuição dos alimentos e à cultura de segurança dos alimentos;
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração, na sua redação atual;

- Portaria n.º 1129/2009, de 1 de outubro, regulamento do controlo metrológico dos instrumentos de medição e registo da temperatura a utilizar nos meios de transporte nas instalações de depósito e armazenagem dos alimentos a temperatura controlada.
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- Experiência Profissional*, onde se pondera a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- Avaliação do Desempenho*, onde se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 2 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

27/11/2011
a

a) Fator de Habilitação Acadêmica (HA)

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator FP terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 6 horas	8 valores
De 6 a 24 horas	12 valores
De 25 a 48 horas	16 valores
Igual ou superior a 49 horas	20 valores

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 6 horas para cada período de 1 dia e 3 horas para cada período de meio dia.

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00 valores
7 a 12	9,50 valores
13 a 18	11,00 valores
19 a 24	12,50 valores
25 a 30	14,00 valores
31 a 36	15,50 valores
37 a 42	17,00 valores
43 a 48	18,50 valores
Mais de 48	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos 2 ciclos avaliativos.

[Handwritten signature]

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3}{3}$$

3

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das 3 competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.4. Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método de seleção é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por este município, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.2. Métodos facultativos

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de

Handwritten initials and signature in blue ink at the top right corner of the page.

competências por portfólio, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

Neste sentido, não sendo possível obter informações sobre os comportamentos profissionais da totalidade dos candidatos, aplicando somente os métodos obrigatórios, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar o método de seleção: entrevista de avaliação de competências, igualmente como método facultativo, ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho em causa, deliberou o júri, por unanimidade, que a entrevista de avaliação de competências será aplicada uma única vez, sendo a ponderação do método considerada nos moldes do ponto seguinte.

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular (AC) – 70%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Classificação final (CF) = 70% AC + 30% EAC

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de Conhecimentos (PC) – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto/ Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Classificação final (CF) = 70% PC + 30% EAC

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto”.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

24 4

2. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - "Trabalho de Equipa e Cooperação";
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - "Tolerância à pressão e contrariedades";
- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - "Inovação e Qualidade";
- 6.º - Candidato residente no município de Loures;
- 7.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de Abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI

Virginie Ganhão
(Virginie Ganhão)

Zélia Maria Nunes Lourenço
(Zélia Maria Nunes Lourenço)

Tânia Filipa Batista dos Santos
(Tânia Filipa Batista dos Santos)