



JS
Aced Martins

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO
TÉCNICO SUPERIOR
(Nutrição)**

Ao décimo quarto dia do mês de janeiro de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Nutricionista), aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara de 12 de janeiro de 2026, constituído pela Presidente Maria Joaquina Bexiga Godinho, Técnica Superior da Unidade Municipal de Gestão de Equipamentos Escolares (UMGEE), e pelas vogais Joana Rodrigues Martins, Técnica Superior da Unidade Municipal de Gestão de Equipamentos Escolares (UMGEE) e Andrea Patrícia Rodrigues Mota, Coordenadora da Unidade Municipal de Recrutamento e Formação (UMRF), a fim de cumprir o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pronunciando-se, assim, da seguinte forma:

1 - Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 726 – Terapia e Reabilitação (Ciências da Nutrição), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2 - Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a **Prova de Conhecimentos** (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e **Avaliação Psicológica** (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e no termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) com método de seleção facultativo, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

2.1 – Prova de Conhecimentos

– **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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma escrita e será constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento.

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará, entre outras **questões relacionadas com o exercício da função**, sobre a legislação descrita em seguida:

- Lei n.º 75/2013 de 12/09, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09 - Adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

DJ.Gz
Alok Martins

- Gregório M.J., Lima R., Sousa S. M., Marinho R. **Guia para Lanches Escolares Saudáveis**, 2021 Direção-Geral da Educação;
https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias_documentos/guialanchesescolares.pdf
- **Alergia Alimentar na Restauração, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável**, 2016; <https://nutrimento.pt/wp-content/uploads/2016/05/Alergia-Alimentar-na-Restaura%C3%A7%C3%A3o.pdf>
- **Alergia Alimentar na Escola**, 2022, Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde. Lisboa: Direção-Geral da Saúde; https://alimentacaosaudavel.dgs.pt/wp-content/uploads/2022/07/Regulamento-Alergia-Alimentar-na-Escola_2022.pdf
- Lobato, L., Silva, S. G., Cramês, M., Santos, C. T., Graça, P., 2016, **Planeamento de Refeições Vegetarianas para Crianças em Restauração Coletiva: Princípios Base, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável**, Direção Geral da Saúde; <https://alimentacaosaudavel.dgs.pt/wp-content/uploads/2020/01/Planeamento-de-refei%C3%A7%C3%B5es-vegetarianas-para-crian%C3%A7as-em-restaura%C3%A7%C3%A3o-coletiva-Princ%C3%ADpios-Base.pdf>
- Pinho, J.P., Silva S.C.G., Borges C., Santos, C.T., Santos A., Guerra A., Graça P., 2016, **Alimentação Vegetariana em Idade Escolar. Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável**; <https://alimentacaosaudavel.dgs.pt/wp-content/uploads/2020/01/Alimenta%C3%A7%C3%A3o-Vegetariana-em-Idade-Escolar.pdf>
- **Alimentação Saudável dos 0 aos 6 anos - Linhas de Orientação para Profissionais e Educadores** 2019, Ministério Da Saúde — Direção Geral Da Saúde, 2019; <https://alimentacaosaudavel.dgs.pt/alimentacao-saudavel-dos-0-aos-6-anos/>
- **Regulamento (CE) nº 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004**, relativo à higiene dos géneros alimentícios, alterado pelo Regulamento (CE) nº 1019/2008, da Comissão de 17 de outubro; <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:139:0001:0054:pt:PDF>
- **Lei nº 11/2017 de 17/04** – Estabelece a obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos; <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/11-2017-106886578>
- **Circular 3097/DGE/2018 – Orientações sobre ementas e refeitórios escolares**, Ministério da Educação, Direção Geral de Educação; <https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/oere.pdf>
- **Despacho n.º 8127/2021, de 17/08**, na sua redação atual, que estabelece as normas a ter em conta 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; <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/8127-2021-169689544>
- **Sítio da CMM** — <https://www.mun-montijo.pt/viver/educacao/refeitorios-escolares>

A prova terá a duração máxima de 2 horas, com possibilidade de consulta da legislação não comentada/anotada em formato papel.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, é garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.



2.2 – Avaliação Psicológica

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, caso a DGAEP não tenha disponibilidade para o fazer.

A aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de uma entidade especializada, quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, considerando que não existem, no Município, técnicos com habilitações académicas e formação adequadas em número suficiente que permita criar um núcleo de Avaliação Psicológica, com disponibilidade para proceder à aplicação deste método de seleção sempre que solicitado.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham a menção de *Não Apto* neste método de seleção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2025, serão avaliadas 3 das seguintes competências:

- 1 – Orientação para o serviço público
- 3 – Orientação para a mudança e inovação
- 5 – Análise crítica e resolução de problemas
- 6 – Gestão do conhecimento
- 7 – Comunicação
- 8 – Iniciativa
- 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos
- 12 – Orientação para a colaboração
- 13 – Orientação para a segurança
- 15 – Inteligência Emocional

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples das competências em análise.

2.4. Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou obtenha a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Em que:

- OF = Ordenação Final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AP = Avaliação Psicológica
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)



3 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar serão a **Avaliação Curricular** (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho e a **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.1 – Avaliação Curricular

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e integra os seguintes parâmetros:

→ Habilitações Literárias – onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, ponderada da seguinte forma:

Licenciatura Pós Bolonha	-14 valores
Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado Integrado	-16 valores
Mestrado sem ser integrado	-18 valores
Doutoramento	- 20 valores

→ Formação Profissional - Serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional específicas para o exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação/dia. Será ponderada da seguinte forma:

Sem formação	- 6 valores
Até 14 horas (inclusive)	- 8 valores
> 14 até 30 horas (inclusive)	- 10 valores
> 30 até 60 horas (inclusive)	- 12 valores
> 60 até 90 horas (inclusive)	- 14 valores
> 90 horas até 120 (inclusive)	- 16 valores
> 120 horas até 200 (inclusive)	- 18 valores
> 200 horas	- 20 valores

→ Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a que se candidatou, devidamente comprovadas no ato de candidatura. Será ponderada da seguinte forma:

Até 1 ano (inclusive)	- 10 valores
>1 até 2 anos (inclusive)	- 12 valores
>2 até 3 anos (inclusive)	- 14 valores
>3 anos até 6 anos (inclusive)	- 16 valores
> 6 anos até 8 anos (inclusive)	- 18 valores
> 8 anos	- 20 valores



→ Avaliação de Desempenho - Para a avaliação deste parâmetro, será encontrada a média das notas dos dois últimos biénios de SIADAP atribuídas ao/à candidato/a, a qual será convertida da escala de 1 a 5 (conforme n.º 1 do art.º 37 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro de 2007, na redação atual) para a escala de 0 a 20.

Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 09/09, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 3,00 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão de avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da Administração Autárquica com as adaptações constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidato/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista nesse parâmetro.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL(15\%) + FP(25\%) + EP(40\%) + AD(20\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HL = Habilitações Literárias;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de desempenho.

3.2 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2025, serão avaliadas 3 das seguintes competências:

- 1 – Orientação para o serviço público
- 3 – Orientação para a mudança e inovação
- 5 – Análise crítica e resolução de problemas
- 6 – Gestão do conhecimento
- 7 – Comunicação
- 8 – Iniciativa
- 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos
- 12 – Orientação para a colaboração
- 13 – Orientação para a segurança
- 15 – Inteligência Emocional

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores. E resulta da média aritmética simples das competências em análise.



3.3. - Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

4. - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:

- Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
- Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas)
- Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- Maior grau académico.

Atas do Júri: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

Notificações e forma de publicitação da lista de ordenação final dos candidatos/as: As notificações, convocatórias para a aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Montijo e disponibilizada na sua página eletrónica.

Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto n.º 4 do artigo 16.º da Portaria 233/2022, de 09/09, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Os candidatos admitidos serão convocados através de email, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante na plataforma de candidatura.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

Para constar se lavrou a presente ata que, vai ser assinada por todos os membros do júri.

PAÇOS DO CONCELHO DE MONTIJO, 14 DE JANEIRO DE 2026

A PRESIDENTE DO JURI,

Maria Joaquina Bexiga Godinho,
Técnica Superior da UMGE

A 1.ª VOGAL,

Joana Rodrigues Martins,
Técnica Superior da UMGE

A 2.ª VOGAL,

Andrea Patrícia Rodrigues Mota,
Coordenadora da UMR

