

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0895
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Pendente
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Almada
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1.268,04 €
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

As funções a desempenhar correspondem à descrição constante do Anexo à LTFP, para o qual remete o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, tendo como funções específicas:

- No âmbito dos refeitórios escolares:

- a) Exercer com autonomia e responsabilidade funções de natureza científica e técnica de planeamento, avaliação e controlo de práticas alimentares; colaborar na gestão dos contratos de fornecimento de refeições;
- b) Acompanhar e monitorizar a implementação do sistema de segurança alimentar;
- c) Realizar e /ou acompanhar as auditorias e respetivos relatórios, no âmbito da higiene e segurança alimentar;
- d) Efetuar o controlo da qualidade alimentar, incluindo a conceção e validação de ementas e planos alimentares;
- e) Acompanhar nutricionalmente a confeção das refeições e promover dinâmicas formativas para e com a comunidade escolar, de promoção da saúde pública nas escolas do município, no âmbito da educação alimentar.

- Competências Profissionais Específicas:

- Caracterização do Posto de Trabalho:**
- a) O técnico deve ter capacidade de comunicação, de trabalho em equipa e articulação com outros técnicos das diferentes áreas da alimentação, saúde, segurança, educação, administração e gestão.
 - b) Ter a capacidade de planear, gerir e verificar a operacionalidade de um Sistema de Segurança Alimentar de acordo com os princípios do sistema HACCP, construir e monitorizar planos de ação com medidas corretivas, realizar e/ou acompanhar auditorias a sistemas de segurança alimentar, baseados nos princípios HACCP e ministrar formação on job na área da higiene e segurança alimentar em refeitórios escolares.
 - c) Ter capacidade de conduzir reuniões, lidar e intervir junto da comunidade escolar, colaborando com diferentes culturas e realidades. Planear, organizar e implementar programas de formação em nutrição, baseados em literatura científica e nos normativos legais atuais; promover programas de educação alimentar para as escolas;
 - d) Produzir materiais pedagógicos sobre alimentação e saúde;
 - e) Desenvolver iniciativas sobre a alimentação e a saúde, controlar a qualidade das ementas e a composição das refeições;
 - f) Possuir competências na área da culinária, que lhe permitam identificar as receitas que incluem nutrientes e técnicas de preparação compatíveis com as indicações de uma alimentação saudável e sustentável.
 - g) Ter a capacidade para assumir um papel essencial enquanto agente de monitorização, assegurando o cumprimento das orientações existentes, o acompanhamento das necessidades específicas de cada escola e do município, contribuindo para a educação alimentar de toda a comunidade escolar.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:
a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal de 29 de junho e 8 de julho de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Ciência da Nutrição ou Dietética e Nutrição

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Almada	1	Largo Luís de Camões	Almada	2800158 ALMADA	Setúbal	Almada

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Deter inscrição válida na respetiva Ordem Profissional.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Plataforma eletrónica - <https://recrutamento.cm-almada.pt>

Contacto: Tel. 21 272 46 00

Data Publicitação: 2022-09-28

Data Limite: 2022-10-12

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República n.º 187 de 27-09-2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO 1 — Nos termos do previsto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, e atento

o previsto no artigo 11º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal de 29 de junho e 8 de julho de 2022, nos termos do despacho que proferi em 06 de setembro de 2022, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia da presente publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP) conforme publicação no Diário da República II série, n.º 187, de 27/09/2022, procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Almada, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira e categoria geral de Técnico Superior (Nutricionista), para o exercício de funções na Direção Municipal de Desenvolvimento Social (DMDS), para o Departamento de Educação (DE), Divisão de Apoios socioeducativos (DAS), deste Município. 2 — Não existe reserva de recrutamento interna para a ocupação do posto de trabalho em causa, pelo que o âmbito do presente recrutamento é o definido nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. No que se refere ao Procedimento Prévio, determinado no artigo 34.º do Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público”, aprovado em Anexo à Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, por remissão do n.º 3 do artigo 2.º da referida Lei n.º 25/2017, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro. Assim e de acordo com solução interpretativa uniforme, da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), datada de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, através do Despacho n.º 2556/2014, de 10 e julho de 2014, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”. Deste modo cabe a cada organismo assumir a posição da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), até que esta se encontre constituída, o que ainda não ocorreu à presente data. 3 — Legislação aplicável: A este procedimento serão aplicadas as regras constantes no Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação; na Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação; no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho; e na Lei de Orçamento de Estado para 2022, aprovada pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro. 4 — O local de trabalho será na área do Concelho de Almada. 5 — A caracterização dos postos de trabalho a ocupar corresponde ao exercício de funções da carreira de Técnico Superior, na Direção Municipal de Desenvolvimento Social (DMDS), da Câmara Municipal de Almada. As funções a desempenhar correspondem à descrição constante do Anexo à LTFP, para o qual remete o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, tendo como funções específicas: - No âmbito dos refeitórios escolares: a) Exercer com autonomia e responsabilidade funções de natureza científica e técnica de planeamento, avaliação e controlo de práticas alimentares; colaborar na gestão dos contratos de fornecimento de refeições; b) Acompanhar e monitorizar a implementação do sistema de segurança alimentar; c) Realizar e /ou acompanhar as auditorias e respetivos relatórios, no âmbito da higiene e segurança alimentar; d) Efetuar o controlo da qualidade alimentar, incluindo a conceção e validação de ementas e planos alimentares; e) Acompanhar nutricionalmente a confeção das refeições e promover dinâmicas formativas para e com a comunidade escolar, de promoção da saúde pública nas escolas do município, no âmbito da educação alimentar. - Competências Profissionais Específicas: a) O técnico deve ter capacidade de comunicação, de trabalho em equipa e articulação com outros técnicos das diferentes áreas da alimentação, saúde, segurança, educação, administração e gestão. b) Ter a capacidade de planejar, gerir e verificar a operacionalidade de um Sistema de Segurança Alimentar de acordo com os princípios do sistema HACCP, construir e monitorizar planos de ação com medidas corretivas, realizar e/ou acompanhar auditorias a sistemas de segurança alimentar, baseados nos princípios HACCP e ministrar formação on job na área da higiene e segurança alimentar em refeitórios escolares. c) Ter capacidade de conduzir reuniões, lidar e intervir junto da comunidade escolar, colaborando com diferentes culturas e realidades. Planejar, organizar e implementar programas de formação em nutrição, baseados em literatura científica e nos normativos legais atuais; promover programas de educação alimentar para as escolas; d) Produzir materiais pedagógicos sobre alimentação e saúde; e) Desenvolver iniciativas sobre a alimentação e a saúde, controlar a qualidade das ementas e a composição das refeições; f) Possuir competências na área da culinária, que lhe permitam identificar as receitas que incluem nutrientes e técnicas de preparação

compatíveis com as indicações de uma alimentação saudável e sustentável. g) Ter a capacidade para assumir um papel essencial enquanto agente de monitorização, assegurando o cumprimento das orientações existentes, o acompanhamento das necessidades específicas de cada escola e do município, contribuindo para a educação alimentar de toda a comunidade escolar. 5.1 — As funções referidas não prejudicam a atribuição aos trabalhadores recrutados de funções não expressamente mencionadas desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional conforme o n.º1 do artigo 81.º da LTFP. 6 — Requisitos de admissão: os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidatura, os seguintes requisitos gerais e especiais: 6.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 17º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 6.2 — Requisitos especiais: os candidatos deverão ser titulares de licenciatura em Ciência da Nutrição ou Dietética e Nutrição e cumulativamente deter inscrição válida na respetiva Ordem Profissional, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 7 — Âmbito de recrutamento: 7.1 — O recrutamento é feito de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituída, nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LTFP. 7.2 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CMA, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual, conjugada com o artigo 35.º da LTFP. 8 — Quota de emprego: 8.1 — Conforme estipulado no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03-02, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação. Os candidatos devem declarar, no formulário de candidatura, se necessitam de meios/condições especiais de comunicação/expressão para a realização dos métodos de seleção. 9 — Posição remuneratória de referência: 9.1 — A determinação do posicionamento remuneratório, no presente procedimento, obedecerá ao estabelecido no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o disposto no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, resultando como posição de referência a 2.º posição remuneratória da categoria, a que respeita o 16.º nível remuneratório da Tabela Única, a que corresponde o valor de 1.268,04 € € (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos). 9.2 — Para os candidatos já titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a posição de referência corresponderá à detida na categoria de origem. 9.3 — Os candidatos referidos no número anterior, deverão, na sua candidatura (em campo específico constante do Formulário de Candidatura obrigatório), indicar a remuneração base, a carreira e a categoria detidas na sua situação jurídica funcional atual. 10 — Formalização das candidaturas: 10.1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual, sob pena de exclusão, as candidaturas terão de ser necessariamente apresentadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário disponível na plataforma eletrónica constante no separador recrutamento do site da Câmara Municipal de Almada em (<https://recrutamento.cm-almada.pt>). 10.2 — A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Cópia legível do certificado comprovativo da posse das habilitações literárias exigidas no ponto 6.2. b) Cópia legível do comprovativo de inscrição válida na Ordem dos Nutricionistas, conforme exigido no ponto 6.2. c) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado onde conste, designadamente, as funções que exerce bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração, atividades relevantes, e a formação profissional detida; d) Cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável. e) No caso dos candidatos detentores de Relação Jurídica de Emprego Público, será de entregar declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas), da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego, a posição e nível remuneratório detido, a carreira/categoria e respetiva antiguidade, com a descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato bem como as menções qualitativas e quantitativas obtidas no âmbito da Avaliação do Desempenho no

último biénio. f) No caso dos candidatos com deficiência, da qual resulte grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que o tenham declarado no Formulário obrigatório de Candidatura, terão de apresentar documento comprovativo dessa mesma incapacidade. 10.3 – Os documentos referidos no ponto anterior (e todos os outros que o candidato entenda por conveniente apresentar) têm de acompanhar o Formulário de Candidatura de uso obrigatório, sendo remetidos conjuntamente com este, por submissão na plataforma eletrónica referida no ponto 10.1. 10.4 – A não apresentação dos documentos referidos no n.º 10.1 e nas alíneas a) e b) do número anterior determina a exclusão dos candidatos. 10.5 – As falsas declarações serão punidas nos termos da lei. 11 – Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, e considerando a Ata n.º 1, do Júri nomeado por meu despacho datado de 06/09/2022, os Métodos de Seleção serão aplicados nas seguintes condições: 11.A – Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, devidamente inscritos na respetiva ordem profissional e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção sejam os seguintes: 11.A1 – Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria. 11.A1.1 – A Avaliação Curricular (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da experiência adquirida, da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação das fórmulas $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$, mediante a valoração dos seguintes fatores: 11.A1.1.1 – Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores: Posse de curso superior na área de Ciências da Nutrição ou Dietética e Nutrição com grau equivalente a Valoração Licenciatura pós Bolonha 14 valores Mestrado ao abrigo do segundo ciclo de estudos no caso de licenciatura pós Bolonha 16 Valores Licenciatura pré Bolonha Mestrado no caso de licenciatura pré Bolonha, ou equiparado 18 Valores Doutoramento, ou equiparado 20 Valores Nota: no caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal. 11.A1.1.2 – Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação profissional específica na área do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente na área de nutricionismo e ciências da nutrição e respetiva legislação conexa, em higiene, segurança e saúde no trabalho, em informática na ótica do utilizador e em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa e desenvolvimento de atitudes comportamentais) e afins, efetuada nos últimos 5 anos a contar da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), sendo valorada do seguinte modo: Sem formação profissional relevante 00 valores Até 60 horas (inclusive) 10 valores De 60 horas até 120 horas (inclusive) 12 valores De 120 horas até 180 horas (inclusive) 14 Valores De 180 horas até 240 horas (inclusive) 16 Valores De 240 horas até 300 horas (inclusive) 18 Valores Superior a 300 horas 20 Valores Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada. 11.A1.1.3 – Experiência Profissional (EP), será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos: a) Tempo na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de atividade colocada a concurso prestada em serviços da administração pública Até cinco (5) anos 06 Valores Superior a cinco (5) anos e até dez (10) anos 08 Valores Superior a dez (10) anos 10 Valores b) Exercício das funções (atividades) inerente ao posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local (AL) Inexistência de funções exercidas na AL 00 Valores Até três (3) anos 04 Valores Superior a três (3) anos e até seis (6)

anos 06 Valores Superior a seis (6) anos e até dez (10) anos 08 Valores Superior a dez (10) anos 10 Valores O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite máximo de classificação 20 valores é calculado através do somatório da valoração atribuída nas anteriores alíneas a) e b).

11.A1.1.4 — Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, na sua na sua atual redação): Menção qualitativa SIADAP Avaliação final SIADAP Valoração Inadequado 1 – 1,999 00 Valores Adequado 2 – 2,499 10 Valores 2,50 – 2,999 11 Valores 3 – 3,499 13 Valores 3,50 – 3,999 15 Valores Relevante 4 – 4,499 16 Valores 4,50 – 4,999 18 Valores 5 19 Valores Desempenho Relevante com mérito 20 Valores Para candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 12 Valores

11.A1.2 — 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências, a serem registadas numa ficha individual associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores): a) Orientação para os resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. b) Conhecimentos especializados e experiência - Conjunto de saberes, informação técnica c experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. c) Responsabilidade e compromisso para com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. d) Inovação e qualidade - Capacidade para conhecer novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, em valor significativo para o serviço. Pretendendo-se avaliar os seguintes comportamentos: Orientação para os resultados - Assume os valores e regras do serviço, atuando com brilho profissional e promovendo uma boa imagem do serviço que representa. - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às solicitações. Conhecimentos especializados e experiência - Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas. - Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. Responsabilidade e compromisso para com o serviço - Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que lhe são colocadas no âmbito da atuação do seu posto de trabalho. - Cumpre, as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. Inovação e qualidade - Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. - Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.

11.A2 — Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria.

11.A2.1 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

11.A2.2 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar, a constar num guião a elaborar oportunamente e registada na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção, consistindo na valoração dos fatores infra referidos de quatro (4) a vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar $(A + B + C + D / 4)$: Fator A = "Experiência Profissional" - Análise do percurso profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar. Critérios de classificação: Insuficiente - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente

capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Reduzido - Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Suficiente - Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Bom - A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Elevado - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Fator B = "Capacidade de comunicação" - Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam. Critérios de classificação: Insuficiente - Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Reduzido - Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Suficiente - Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto a sua correta aplicação e não apresentar qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Bom - Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam e não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Elevado - Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida. Fator C = "Dinamismo e motivação" - Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar. Critérios de classificação: Insuficiente - Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas. Reduzido - Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas. Suficiente - Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar. Bom - Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho. Elevado - Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica. Fator D = "Relacionamento interpessoal" - Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos. Critérios de classificação: Insuficiente - Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e

com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal. Reduzido - Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal. Suficiente - Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal. Bom - Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal. Elevado - Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

11.A3 — A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resulte da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$

11.B — Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, devidamente inscritos na respetiva ordem profissional, os métodos de seleção sejam os seguintes: 11.B1 — Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria. 11.B1.1 — A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a 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 e: - Incida sobre conteúdos de natureza genérica decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público; - Incida sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função; - Assuma a forma escrita; - Seja de natureza teórica e de realização individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso e/ou abertas de resposta direta ou de desenvolvimento) a descontar ou não, com possibilidade de consulta apenas da bibliografia/legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet; - Tenha a duração máxima de noventa minutos, podendo essa duração ser alargada até ao limite de cento e vinte minutos, para os candidatos com grau de deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, e seja classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; - Temas possíveis a abordar e bibliografia/legislação: - Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada - Edital n.º 1180/2022, publicado no Diário da República n.º 153/2022, 2.ª Série, de 9 de agosto; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); - Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação); - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação); - Regime Jurídico das Autarquias Locais – RJAL (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação); - Alimentação Vegetariana (Lei 11/2017, de 17 de abril); - Higiene dos Géneros Alimentícios (Regulamentos (CE) nº 852/2004, de 29 de abril); - Princípios e Normas Gerais da Legislação Alimentar (Regulamento (CE) nº 178/2002, de 28 de janeiro); - Informação ao Consumidor sobre Géneros Alimentícios (Regulamento nº 1169/2011, de 25 de outubro); - Orientações sobre ementas e refeitórios escolares – DGE Julho 2018; <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/oere.pdf> - Planeamento de

refeições vegetarianas para crianças; https://nutrimento.pt/activeapp/wp-content/uploads/2016/11/Planeamento-de-refei%C3%A7%C3%B5es-vegetarianas-para-crian%C3%A7as-em-restaura%C3%A7%C3%A3o-coletiva_principios-base.pdf - Alimentação Vegetariana em Idade Escolar; <https://nutrimento.pt/activeapp/wp-content/uploads/2016/04/Alimenta%C3%A7%C3%A3o-Vegetariana-em-Idade-Escolar-.pdf> - Linhas de Orientação para uma Alimentação Vegetariana Saudável. <https://www.avp.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Linhas-de-Orienta%C3%A7%C3%A3o-para-uma-Alimenta%C3%A7%C3%A3o-Vegetariana-Saud%C3%A1vel.pdf> A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias. 11.B1.2 — A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e pode comportar uma ou mais fases e é valorada através dos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores). 11.B2 — Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme descrito no ponto 11.A2.2. 11.B3 — A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seja registada na respetiva ficha anexa à presente Ata e resulte da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$. 11.C – Em situação de igualdade na Classificação Final (CF), esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente: 1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC); 2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Avaliação Psicológica (AP); 3.º - Melhor classificação obtida no último método de seleção utilizado: Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 4.º - Melhor classificação obtida no fator A da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 5.º - Melhor classificação obtida no fator C da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 6.º - Melhor classificação obtida no fator D da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 7.º - Melhor classificação obtida no fator B da Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 8.º - Por ordem de submissão da candidatura na plataforma, por data, hora e minuto. 11.1 — Cada método de seleção é eliminatório, pelo que serão excluídos(as) os(as) candidatos (as) que não compareçam a qualquer um ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, de acordo com o estabelecido nos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. 11.2 – Caso o número de candidatos for de tal modo elevado, que torne impraticável a utilização dos métodos de seleção a todos eles e estando em causa razões de celeridade, designadamente pela urgência do recrutamento, o júri poderá fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos do disposto no artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação e em concordância com o Despacho referido no ponto 1, do presente Aviso. 12 — Composição do Júri: Presidente – Sandra Carla Alves Moura Rebelo, Chefe de Divisão de Apoios Socioeducativos, designada em regime de substituição; 1.º Vogal Efetivo – Sara Raquel Rodrigues Duarte, Técnica Superior afeta à Divisão de Apoios Socioeducativos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Segundo Vogal Efetivo – Maria Anabela Nascimento Nunes, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos; 1.º Vogal Suplente – Ana Maria Ribeiro Marques Lopes, Técnica Superior afeta à Autoridade Veterinária e Concelhia; 2.ª Vogal Suplente – Susana Cristina da Silva do Ó Passos, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos. 13 — Os candidatos serão notificados de acordo com o estabelecido no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. 14 — A publicitação dos resultados será efetuada por afixação no serviço de atendimento do Departamento de Recursos Humanos desta Câmara Municipal de Almada e de igual modo pela disponibilização na respetiva plataforma constante sua página eletrónica. 14.1 – Os resultados dos métodos de seleção, serão publicitados nos termos infra de acordo com o previsto no artigo 25.º da Portaria. 14.2 – A Lista Unitária de Ordenação Final, após homologação, para além de publicitação nos termos infra, e conforme determinado no n.º 5 do artigo 28º da Portaria, será informada a sua publicitação através de aviso na 2.ª série do Diário da República. 15 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 16 — Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao

presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto. Almada, 21 de setembro de 2022, A Vice-Presidente da Câmara Municipal de Almada, Maria Teolinda Monteiro Silveira.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		