bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0724
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal da Mealhada
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1268,04€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: Técnico Superior - Nutricionista

Requisitos de Admissão

Relação Júridica:
Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
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: Reunião da Câmara Municipal de 09/08/2022
Requisitos de Nacionalidade: Sim
Habilitação Literária: Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Nutrição e Dietética

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Saúde	Ciências de Nutrição e Dietética	Outros

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Mealhada	1	Rua do Jardim		3050001 MEALHADA	Aveiro	Mealhada

bep Bolsa de Emprego Público

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada

Contacto: recrutamento@cm-mealhada.pt

Data Publicitação: 2022-09-24

Data Limite: 2022-10-10

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: 2ª série do Diário da República n.º185, de 23/09/2022
Aviso n.º18423/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso de Abertura de Procedimento Concursal Comum para Ocupação de Um Posto de Trabalho do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal da Mealhada na Carreira/Categoria de Técnico Superior na área de Nutricionista 1. A Câmara Municipal da Mealhada, na reunião de 09/08/2022, no exercício da competência prevista no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, aprovou a abertura de procedimento concursal comum, nos termos previstos na alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para recrutamento de um (1) Técnico Superior na área de Nutricionista, tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. 2. Local de trabalho: as funções serão exercidas na área do Município da Mealhada. 3. Caracterização dos postos de trabalho e das funções a exercer: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, designadamente: monitorização e validação do plano de ementas nos estabelecimentos de educação, assegurando a adequação alimentar e nutricional; colaboração na elaboração das especificações técnicas necessárias à elaboração dos processos de concurso de fornecimento das refeições escolares, bem como verificação do cumprimento das obrigações aplicáveis no caderno de encargos e no manual da DGESTE; monitorização e apoio no agrupamento de escolas na área da alimentação saudável, segurança alimentar e sustentabilidade em contexto escolar; apoio e verificação do plano de ementas em instituições particulares de solidariedade social; gestão do processo de aquisição de géneros alimentícios de acordo com os requisitos legais e com a sua sustentabilidade, bem como gestão de stocks e validades; garantir a adequação nutricional no aspeto qualitativo e quantitativo na oferta alimentar disponibilizada na loja social; desenvolvimento de programas/consulta de acompanhamento a grupos específicos de risco nutricional; realização e o aconselhamento nutricional a indivíduos ou grupos específicos; planeamento, organização e promoção de programas de educação para a saúde e, em geral, de saúde pública, no domínio da educação alimentar e nutricional dirigidas à população em geral e/ou grupos específicos; promover ações de educação/formação acerca de alimentos, nutrimentos, interações entre alimentos e saúde, segurança e sustentabilidade alimentar dirigidas à população em geral e/ou grupos específicos; conceber e implementar normas e procedimentos na área da segurança alimentar, qualidade e sustentabilidade alimentar; elaboração de material didático que contribuam para o aumento da literacia em saúde, no âmbito da alimentação, para uso em programas ou projetos de alimentação e nutrição; participação no desenvolvimento de política de saúde local; participação no desenvolvimento dos planos municipais de saúde e de combate ao desperdício alimentar. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com

responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. 4. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1.268,04 €. 5. Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP: 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 5.1 - Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem concorrer candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo. 6. Habilitações profissionais: Conforme resulta da caracterização constante do Mapa de Pessoal: Licenciatura em Nutrição e Dietética. 7. Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissionais detidas pelos candidatos. 8. 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 Câmara Municipal da Mealhada idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 9. Formalização de candidaturas — as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento do formulário, disponível na página eletrónica do Município da Mealhada, em www.cm-mealhada.pt, podendo ser enviadas por correio eletrónico, para o endereço recrutamento@cm-mealhada.pt, entregues pessoalmente no serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, dentro do horário de atendimento, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para o seguinte endereço postal: Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada. 9.1. - A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: a) Documento comprovativo das habilitações exigidas, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. b) Curriculum Vitae detalhado, organizado, datado e assinado; c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a carreira/categoria e posição remuneratória detida, as atividades/funções que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, bem como a indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida no último biénio, e, na ausência de avaliação, o motivo que determinou tal facto. 9.2. - A candidatura deverá, ainda, ser acompanhada de fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos descritos no Curriculum Vitae, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada e à experiência profissional detida, sob pena de não serem considerados pelo Júri do procedimento. 9.3. - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento. 9.4. - As falsas declarações prestadas pelos candidatos ou a apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal. 9.5. - Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 10. Métodos de seleção: para além dos métodos obrigatórios previstos no artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria, em função da origem dos candidatos e das funções exercidas, será aplicado, a título de método complementar, a entrevista profissional de seleção, com vista à avaliação da experiência profissional e aspetos comportamentais,

nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento pessoal, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. a) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: Prova de conhecimentos escrita: 45% Avaliação psicológica: 25% Entrevista profissional de seleção: 30% b) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, caso em que serão aplicados os métodos supra identificados): Avaliação curricular: 45% Entrevista de avaliação de competências: 25% Entrevista profissional de seleção: 30% 10.1. Aplicação faseada dos métodos de seleção - por questões de celeridade, e estando em causa o recrutamento para um único posto de trabalho, considera-se adequada a aplicação faseada dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 7.º da Portaria, no caso de o número de candidatos ser superior ou igual a 20, no caso contrário, os métodos de seleção serão aplicados nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do citado artigo 7.º. 10.2. Métodos de Seleção a aplicar aos Candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos Candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do Artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos: 10.2.1. 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, nos seguintes termos: A prova será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada: - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; - Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, na redação atual; - Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; - Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, assegura a execução do Regulamento (UE) 2016/679 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; - Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na redação atual, concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde - Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na redação atual, concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação; - Decreto-Lei n.º 26/2016, de 9 de junho, relativo à prestação de informação aos consumidores sobre os géneros alimentícios; - Lei n.º 34/2019, de 22 de maio, define os critérios de seleção e aquisição de produtos alimentares, promovendo o consumo sustentável de produção local nas cantinas e refeitórios públicos; - Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 de junho, na redação atual, estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.os 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente; - Lei n.º 11/2017, de 17 de abril, estabelece a obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos; - Portaria n.º 113/2018, de 30 de abril, na redação atual, institui o regime escolar previsto no Regulamento (UE) n.º 1308/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, na redação dada pelo Regulamento (UE) 2016/791, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio, estabelecendo as regras nacionais complementares da ajuda à distribuição de fruta, produtos hortícolas e bananas e leite e produtos lácteos, nos estabelecimentos de ensino, às medidas educativas de acompanhamento e a certos custos conexos, em aplicação da respetiva estratégia nacional para o período compreendido entre 1 de agosto de 2017 e 31 de julho de 2023 - Despacho n.º 8452-A/2015, de 31 de julho, alterado pelo Despacho Nº 7255/2018, de 31 de julho que altera os artigos 2.º, 3.º, 6.º-A, 8.º e 15.º-A e o anexo III; pelo Despacho n.º 5296/2017, de 16 de junho, que altera os artigos 4.º, 8.º, 10.º, 12.º, 13.º, 14.º e os anexos III; relativos à ação social escolar; - Despacho n.º 10919/2017, de 13 de dezembro, cria o plano integrado de controlo da qualidade e quantidade das refeições servidas nos estabelecimentos públicos de ensino; - Despacho n.º 11418/2017, de 29 de dezembro, aprova a Estratégia Integrada para a Promoção da Alimentação Saudável (EIPAS); - Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares, Ministério da Educação – Direção-Geral da Educação, julho 2018, à data

disponível para impressão no seguinte endereço eletrónico: http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/oere.pdf - Programa Nacional da Saúde Escolar – Norma 15/2015 DGS - Estratégia Integrada de Educação para a Cidadania Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor. Não é permitida a utilização de equipamento informático/eletrónico, para consulta da legislação durante a prova, nem de legislação anotada. 10.2.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências - elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere: Características de personalidade: I. Característica personalidade 1 (CP 1) – Responsabilidade II. Característica personalidade 2 (CP 2) – Cordialidade III. Característica personalidade 3 (CP 3) – Perseverança IV. Característica personalidade 4 (CP 4) – Autoconfiança Competências comportamentais: I. Competência comportamental 1 (CC1) – Proatividade II. Competência comportamental 2 (CC2) – Capacidade de adaptação III. Competência 2 (CC 3) – Aptidão para trabalhar em equipa IV. Competência 3 (CC 4) - Tolerância à pressão V. Competência 4 (CC 5) – Sentido crítico A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma: - Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. - Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de: Insuficiente - 4 valores; Reduzido - 8 valores; Suficiente - 12 valores; Bom - 16 valores; Elevado - 20 valores. 10.2.3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, não podendo ter duração superior a trinta minutos. Este método será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Parâmetros a avaliar: 1) Experiência profissional: análise do percurso profissional, sua relevância para o cumprimento das funções a desempenhar e capacidade de adaptação ao posto de trabalho. 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: Na análise do percurso profissional projetou interesses profissionais relacionados 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. 2) Capacidade de comunicação: Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou do 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 a não apresentação de 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, 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. 3) 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. 4) 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 munícipes, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o 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 munícipes, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o 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 munícipes, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o 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 munícipes, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal. - Elevado: Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o 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 10.2.4. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: CF = 45%

PC + 25% AP + 30% EPS Em que: CF: Classificação final PC: Prova de conhecimentos AP: Avaliação psicológica EPS: Entrevista profissional de seleção. 10.3. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: 10.3.1. 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, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, a formação realizada e a avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da seguinte fórmula: AC = (HA + FP + EP + AD) / 4 Em que: AC: Avaliação curricular HA: Habilitação académica FP: Formação profissional EP: Experiência profissional AD: Avaliação do desempenho. 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: Habilitação académica Pontos Grau exigido à candidatura 19 Grau superior ao exigido na candidatura 20 Formação profissional (FP) em que serão ponderadas as ações de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, efetuadas nos últimos dez anos, sendo este parâmetro valorado do seguinte modo: N.º de horas de formação profissional relevante Valoração Sem formação relevante 0 valores Até 50 horas 10 valores Mais de 50 horas até 100 horas 12 valores Mais de 100 horas até 150 horas 14 valores Mais de 150 horas até 200 horas 16 valores Mais de 200 horas até 250 horas 18 valores Mais de 250 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 sete 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. Experiência profissional (EP): Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos: Tempo de serviço Valoração < 2 anos 4 valores = 2 anos e < 4 anos 8 valores = 4 anos e < 6 anos 12 valores = 6 anos e < 8 anos 16 valores = 8 anos e < 10 anos 18 valores = 10 anos 20 valores Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica 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, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP): Avaliação final SIADAP Valoração 1 – 1,999 0 valores 2 – 2,499 6 valores 2,50 – 2,999 8 valores 3 – 3,499 10 valores 3,5 – 3,999 12 valores 4 – 4,499 14 valores 4,5 – 4,999 16 valores 5 18 valores Desempenho relevante com mérito (Menção desempenho Excelente) 20 valores Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato 10 valores 10.3.2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidatado. Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes: Competências Nas vertentes de: Técnicas Orientação para resultados Inovação e qualidade Pessoais Trabalho em equipa Responsabilidade e compromisso com o serviço Conceptuais ou conhecimentos específicos Conhecimentos especializados e experiência O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação: Nível classificativo N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente 20 – Elevado Nas 5 competências 16 – Bom Em 4 competências 12 – Suficiente Em 3 competências 8 – Reduzido Em 2 competências 4 – Insuficiente Em 1/0 competência 10.3.3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): Será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido para o mesmo método a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação desses métodos. 10.3.4. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte

fórmula: CF = 45% AC + 25% EAC + 30% EPS Em que: CF: Classificação final AC: Avaliação curricular EAC: Entrevista de avaliação de competências EPS: Entrevista profissional de seleção. 10.4. DISPOSIÇÕES GERAIS: 1) Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios. 2) É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. 3) A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. 4) Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria e, subsistindo o empate, a ordenação será efetuada, de forma decrescente, do seguinte modo: a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado; b) Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho. 11. A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 12. Composição do Júri: Presidente: Elsa Cristina Timóteo Feliciano, Técnica Superior de Saúde - Ramo de Nutrição do ACES Baixo Mondego; 1.º Vogal efetivo: Isabel Cristina Almeida Gaspar, Chefe de Setor Ação Social do Município da Mealhada, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo: Liliana Mafalda Valente da Cruz, Técnica Superior do Município da Mealhada; 1.º Vogal suplente: Cristina Maria Simões Olívia, Chefe de Divisão Administrativa e Jurídica do Município da Mealhada; 2.º Vogal suplente: Célia Maria Sousa Duarte, Técnica Superior do Município da Mealhada. Mealhada, 15 de setembro de 2022 O Presidente da Câmara Municipal, (António Jorge Fernandes Franco)

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

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

bep Bolsa de Emprego Público

Recrutados

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