



MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior / Nutricionista

1. - Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 23 de fevereiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicitação do aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior/Nutricionista.

2. – Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Montemor-o-Novo e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 02 de fevereiro de 2022, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

3. - Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

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, elaborando, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e exercidas com responsabilidade e autonomia técnica. A título de exemplo: Domínio dos referenciais legais e normativos sobre alimentação e nutrição (regulamentos, linhas de orientação e valores de referência nutricionais, entre outros);

Estabelecer e implementar procedimentos operacionais de acordo com os referenciais legais e normativos no contexto do serviço de alimentação nos refeitórios escolares;

Assessorar e validar a conceção e o desenvolvimento de estruturas e infraestruturas relacionadas com circuitos de produção e fornecimento de refeições, adequando-as às necessidades, legislação e recomendações em vigor;

Formulação e avaliação de planos de ementas escolares adequados, tendo em conta as linhas de orientação nutricional, sustentabilidade, recursos disponíveis e meio ambiente sociocultural e as obrigações contratuais com os fornecedores;

Elaborar e gerir a documentação relativa a: listas de captações; fichas técnicas; declaração nutricional; alergénios; informação ao consumidor; rendimento e custo da oferta alimentar; especificações da matéria-prima; sistema de rastreabilidade; gestão de reclamações e situações de emergência, entre outros;

Gestão do processo de aquisição de géneros alimentícios de acordo com os requisitos legais e com a sua sustentabilidade, cumprindo os parâmetros nutricionais, da qualidade e da segurança.

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

4. - Local de trabalho: área geográfica do Município de Montemor-o-Novo.

5. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à segunda posição remuneratória, nível

quinze, da carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior, a que corresponde a remuneração de € 1 205,08 (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

6. - Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) 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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7. - Nível habilitacional exigido: Licenciatura, ou equivalente legal, em Ciências da Nutrição ou em Dietética e Nutrição. Na candidatura deve estar expressa a inscrição na “Ordem dos Nutricionistas” e o número da Ordem/cédula profissional.

8. - Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

9. – Âmbito do recrutamento:

9.1. - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30º LGTFP.

9.2. - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida,

nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LGTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 23 de fevereiro de 2022.

9.3. - Não podem ser admitidos os 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 do Município de Montemor-o-Novo idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

10 – Formalização das candidaturas:

10.1. – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível no sítio da internet <http://www.cm-montemornovo.pt> ou na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo.

10.2. - Não obstante o disposto no n.º 1 do art.º 19º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e uma vez que não estão reunidas todas as condições técnicas necessárias para garantir a admissão das candidaturas em suporte eletrónico, estas devem ser remetidas por correio, registado e com aviso de receção, para o Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo, expedido até ao termo do prazo fixado, ou entregues pessoalmente na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, até ao último dia do prazo fixado.

10.3. - O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Currículo profissional detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;
- c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação

jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;

- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer.

10.4. – A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 10 do artigo 20º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

10.5. – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.6. - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10.7. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11. – Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, ainda, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

11.1. – Prova de conhecimentos (PC) – visa 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. A prova assumirá a natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração máxima de duas horas. A avaliação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores,

considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas abaixo indicados. Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) serão os seguintes:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Parte II – Vínculo de Emprego Público / Título IV – Conteúdo do Vínculo de Emprego Público / Capítulo IV – Tempos de trabalho; Capítulo V – Tempos de não trabalho; Capítulo VII – Exercício do poder disciplinar;

Lei-Quadro da Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais – Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;

Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, Competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua atual redação;

Código do Procedimento Administrativo – Publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

Código dos Contratos Públicos – Publicado em anexo ao Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação, Parte I – Âmbito de aplicação / Título I – Disposições gerais; Parte II – Contratação pública / Título I – Tipos e escolha de procedimentos, Título II – Fase de formação do contrato e Título III – Tramitação procedimental;

Decreto-Lei n.º 55/2009, de 2 de março, na sua atual redação – que estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da Ação Social Escolar;

Despacho n.º 8452-A/2015 de 31 de julho, na sua atual redação – que regula as condições de aplicação das medidas de Ação social escolar da responsabilidade do Ministério da Educação e Ciência e dos municípios;

Plano Integrado de Controlo da Qualidade e Quantidade das Refeições Servidas nos Estabelecimentos de Educação e Ensino Públicos – Publicado em anexo ao Despacho n.º 10919/2017 de 13 de dezembro;

Circular 3097/DGE/2018 – “Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares 2018”, do Ministério da Educação, Direção-Geral de Educação;

Estratégia Nacional de Implementação do regime Escolar em Portugal (anos letivo: 2017/2018 a 2022/23), do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral – Ministério da Agricultura;

Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004, na sua atual redação – que estabelece as regras gerais no que se refere à higiene dos géneros alimentícios;

Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional – Publicada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2021 de 13 de setembro.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção.

A ponderação deste método para a valoração final é de 45 %.

11.2. – Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método: Apto e Não Apto; na última fase do método: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação deste método para a valoração final é de 25 %.

11.3. – Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LGTFP:

11.3.1. – Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição,

competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – doutoramento no domínio da Alimentação, Ciências da Nutrição, Dietética
- b) 18 valores – mestrado no domínio da Alimentação, Ciências da Nutrição, Dietética
- c) 16 valores – licenciatura no domínio da Alimentação, Ciências da Nutrição, Dietética

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 100 ou mais horas;
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 70 ou mais horas e menos de 100 horas;
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 70 horas;
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (4,5 a 5 pontos);
- b) 18 valores – desempenho muito bom/relevante (4 a 4,499 pontos);
- c) 15 valores – desempenho bom/adequado (3 a 3,999 pontos);
- d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (2 a 2,999);
- e) 6 valores – desempenho inadequado (1 a 1,999).

Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não sejam imputáveis ao próprio, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.

A ponderação deste método para a valoração final é de 45%.

11.3.2. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal e informações sobre comportamentos profissionais. É avaliada 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.

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Realização e orientação para os resultados;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Orientação para a segurança.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25 %.

11.4. – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados

durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada 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.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- a) Sentido Crítico - Sentido de Organização;
- b) Sentido Crítico - Capacidade de Autoavaliação;
- c) Motivação;
- d) Motivação – Conhecimento da organização;
- e) Motivação – Conhecimento das funções;
- f) Capacidade de expressão e fluência verbal – Comunicação;
- g) Capacidade de expressão e fluência verbal – Relacionamento interpessoal;
- h) Experiência profissional.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30 %.

11.5. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo 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 seguinte.

11.6. – A aplicação dos métodos será feita faseadamente, considerando a inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização do método de seleção Avaliação Psicológica num momento único, nos termos do disposto no nos n.os 1 e 3 do art.º 7º do referido diploma legal, e ocorrerá da seguinte forma:

- Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos;
- Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;

- Conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

11.7. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e determinada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times (45)\%) + (AP \text{ ou } EAC \times (25)\%) + (EPS \times (30)\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

13. – Composição do Júri:

Presidente: Luis Ferreira / Chefe da DSC

Primeiro Vogal Efetivo: Ana Paula Ribeiro / Técnica Superior

Segundo Vogal Efetivo: Rachele Andreozzi / Técnica Superior

Primeiro Vogal Suplente: Carlos Sampaio / Coordenador da UGP

Segundo Vogal Suplente: Helena Pires / Técnica Superior

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º Vogal Efetivo.

14. - Exclusão e notificação dos candidatos:

14.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

14.3. – A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, apenas sendo afixados os resultados obtidos, no segundo método de seleção, pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção.

15. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado um aviso na 2ª Série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

16. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

17. - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18. - Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal

e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Montemor-o-Novo, 04 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo

Olímpio Manuel Vidigal Galvão