

ATA N.º 1

Em **20 de dezembro de dois mil e vinte e dois** reuniu, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional **Nutrição** - Ref.ª B, autorizado por despacho de 22/11/2022 da Senhora Vice-Presidente e Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos, Dra. Sameiro Araújo, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Estiveram presentes na reunião **Miguel António Carvalho Soares Caldas**, Chefe Unidade de do Gabinete de Saúde, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Sara Cristina Fernandes de Oliveira**, Técnica Superior, área de Recursos Humanos, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e **Filipa Manuela da Costa Igreja**, Diretora DGDRH, **Vogal Suplente**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: " Estudar, planear e implementar medidas de educação alimentar; Implementar e acompanhar as refeições escolares considerando todos os aspetos relativos à alimentação em contexto escolar, promovendo hábitos alimentares saudáveis nos EPE e 1º CEB."

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

**Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada**

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP<sup>1</sup>, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

**I) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP<sup>1</sup>.

**II) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos.

<sup>1</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **50 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

### **Segundo - Provas de Conhecimentos**

Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da legislação indicada, tendo a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

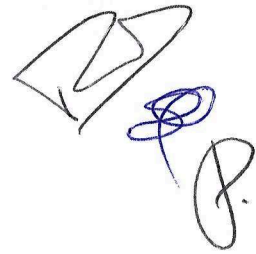
### **Bibliografia / Legislação comum:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação – Código d procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação – Lei Geral do trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação – Código e Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação – Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

### **Bibliografia / Legislação específica:**

- Regulamento (CE) n.º 178/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho de 28 de janeiro de 2002, que determina os princípios e normas gerais da legislação alimentar, cria a Autoridade Europeia para a Segurança Alimentar e estabelece os procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios, na atual redação;

- Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril e respetivas retificações L226 de 25.06.2004 e L204 de 04.08.2007, relativo à higiene dos géneros alimentícios, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1019/2008, da Comissão de 17 de outubro, na atual redação;
- Lei n.º 11/2017 de 17 de abril, na atual redação – Estabelece a obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos;
- Despacho n.º 10919/2017, de 13 de dezembro, na atual redação – Anexo: Plano Integrado de Controlo da Qualidade e Quantidade das refeições servidas nos estabelecimentos de educação e ensino públicos, Diário da República, 2.ª série – n.º 238;
- Estratégia Nacional de Implementação do Regime Escolar em Portugal, Ministério da Agricultura, anos letivos: 2017/2018 a 2022/2023;
- Circular 3097/DGE/2018 - Orientações sobre ementas e refeitórios escolares, Ministério da Educação - Direção-Geral de Educação;
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na atual redação - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação;
- Portaria n.º 94/2019 de 28 de março, na atual redação – Proceda à primeira alteração da Portaria n.º 113/2018 de 30 de abril, que estabelece as regras nacionais complementares da ajuda à distribuição de fruta, produtos hortícolas, bananas, leite e produtos lácteos nos estabelecimentos de ensino;
- Despacho n.º 8127/2021 de 17 de agosto de 2021, na atual redação – Estabelece as normas a ter em conta na elaboração das ementas e na venda de géneros alimentícios nos bufetes e nas máquinas de venda automática nos estabelecimentos de educação e de ensino da rede pública do Ministério da Educação, Diário da República n.º 159/2021, Série II de 2021-08-17, páginas 44 -49;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2021, de 13 de setembro, na atual redação – Aprova a Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, Diário da República n.º 178/2021, Série I de 2021-09-13;
- Despacho n.º 13914/2022, de 30 de novembro, na atual redação - Determina a forma de cálculo das transferências financeiras do Fundo de Financiamento da Descentralização para o exercício, pelos órgãos das autarquias locais, da competência relativa ao fornecimento de refeições em refeitórios escolares do ensino básico e secundário;
- Padrão, P., Lopes, A., Lima, R. M., Lopes, A. e Graça, P., 2014, Hidratação adequada em meio escolar, (Coord. F. George e P. Cunha);
- Gomes, S., Ávila, H., Oliveira, B., Franchini, B., 2015, Manual de Captações de Géneros Alimentícios para Refeições em Meio Escolar: fundamentos, consensos e reflexões, Associação Portuguesa dos Nutricionistas, Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto e Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável, da Direção Geral da Saúde;
- Pinho, J.P., Silva S.C.G., Borges C., Santos, C.T., Santos A., Guerra A., Graça P., 2016, Alimentação Vegetariana em Idade Escolar. Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável;
- Alergia Alimentar na Restauração, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável, 2016;



- Lobato, L., Silva, S. G., Cramês, M., Santos, C. T., Graça, P., 2016, Planeamento de Refeições Vegetarianas para Crianças em Restauração Coletiva: Princípios Base, Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável, Direção Geral da Saúde;
- Alimentação Saudável dos 0 aos 6 anos - Linhas de Orientação para Profissionais e Educadores 2019, Ministério Da Saúde – Direção Geral Da Saúde, 2019;
- Guia Orientador | GO 001/2020 – Elaboração de caderno de encargos para fornecimento de serviço de refeições, 2020, Ordem dos Nutricionistas;
- Gregório M.J., Lima R., Sousa S. M., Marinho R.. Guia para Lanches Escolares Saudáveis, 2021 Direção-Geral da Educação;
- [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias\\_documentos/guialanchesescolares.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias_documentos/guialanchesescolares.pdf);
- Alergia Alimentar na Escola, 2022, Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde. Lisboa: Direção-Geral da Saúde;
- Plano de Atividades do Município de Braga, disponível no portal do Município de Braga, na sua versão atualizada.

### Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

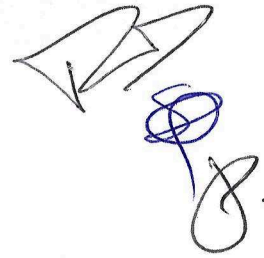
$$AC=(20*HA+30*FP+50*EP)/100$$

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 10 anos. A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.



São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

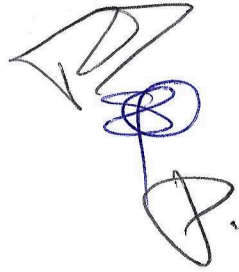
Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem participação em ações de formação e/ ou participação em ações de formação não relacionadas com o posto de trabalho	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30h.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração de 31h a 50h.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 51h a 70h.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 71h a 80h.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas.	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual contabilizada em meses, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional na área a prover	0 valores
Experiência < 1 ano profissional na área a prover	13 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 3 anos profissional na área a prover	15 valores
Experiência ≥ 3 ano e < 6 anos profissional na área a prover	17 valores
Experiência ≥ 6 anos profissional na área a prover	20 valores



#### **Quarto - Avaliação Psicológica**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

#### **Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F)/100$$

**A. Orientação para Resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

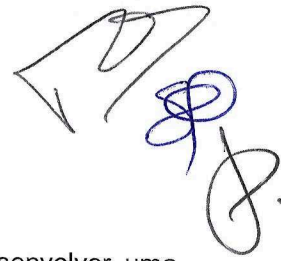
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades.

**B. Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;



3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas;
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

**C. Adaptação e Melhoria Contínua:** visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
3. Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

**D. Planeamento e Organização:** visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

**E. Comunicação:** visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão;
2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros;
4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

**F. Coordenação:** visa a avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão;
2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros;
4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente – Apresenta todos os comportamentos associados à competência;
- 16 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência;
- 12 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência;
- 8 Valores: Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência;
- 4 Valores: Nível Insuficiente – Não apresenta comportamentos associados à competência.

#### **Sexto – Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=(60*PC+40*EAC)/100 \text{ ou } OF=(60*AC+40*EAC)/100$$

**Legenda:** OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **Sétimo – CrITÉrios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados;
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência;
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Adaptação e Melhoria Contínua;
- 4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e Organização;
- 5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Comunicação;
- 6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Coordenação.



**Oitavo – Candidatos com grau de Incapacidade**

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Nono - Notificações**

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do e-mail indicado no formulário de candidatura, pelo candidato.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

*Dr. José António Carvalho Soares*  
*Saied Aestua Fernandes de Almeida*  
*Dr.ª Helena da Costa Braga*