

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202212/0574
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Braga
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	2ª posição remuneratória, nível 16, da TRU – 1 268,04€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Técnico Superior – Nutrição, ref.ª B/2022: 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.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	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:	Plano de Recrutamento alterado e aprovado por deliberação do Executivo Municipal de 12/09/2022 e aprovado em reunião da Assembleia Municipal de 30/09/2022, e Despacho da Sr.ª Vice-Presidente da Câmara Municipal de Braga, de 22 de novembro de 2022.	
Requisitos de Nacionalidade:	Sim	
Habilitação Literária:	Licenciatura	
Descrição da Habilitação Literária:	Licenciatura em Nutrição	
Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Saúde	Ciências de Nutrição e Dietética	Ciências da Nutrição

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Braga	1	Praça do Município	Braga	4700435 BRAGA	Braga	Braga

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <http://recrutamento.cm-braga.pt/processos-em-fase-de-candidatura>

Contacto: Telefone 253616060 ou Email municipe@cm-braga.pt

Data Publicitação: 2022-12-27

Data Limite: 2023-01-10

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DR Aviso (extrato) nº 24095/2022 - Diário da República, II série, nº 247, parte H, de 26/12.

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na redação atual, conjugado com os artigos 30º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho da Sr.ª Vice-Presidente da Câmara Municipal de Braga, datado de 22 de novembro de 2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação de um (1) posto de trabalho (masculinos ou femininos) na carreira e categoria de técnico superior, área funcional de Nutrição – ref.ª B/2022, para exercer funções na Divisão de Educação do Município de Braga, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; 2 - Legislação aplicável, na sua atual redação: O presente procedimento rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação (doravante designada por LTFP); e pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria). 3 - Âmbito de Recrutamento: Trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação; Trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2022 e conforme o disposto no n.º 4 do art.º 30.º da LTFP. 4 - Caracterização do posto de trabalho: Técnico Superior – Nutrição, ref.ª B/2022: 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. 5 - Local de trabalho: As funções serão exercidas na Divisão de Educação do Município de Braga. 6 - Prazo de validade: O procedimento é válido por 18 meses a contar da data da homologação da lista de ordenação final, conforme previsto no número 6, do artigo 25.º, da Portaria. 7- Requisitos de admissão ao procedimento concursal: 7.1. Podem ser admitidos os candidatos que, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) Requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em: - Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; - 18 anos de idade completos; - Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se

propõe desempenhar; - Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; - Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. b) De acordo com o n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP, os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da carreira e categoria de Técnico Superior, concretamente, licenciatura em Nutrição; c) Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 7.2. Nos termos da alínea k), do número 3, do artigo 11.º, da Portaria, 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 do município de Braga idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal. 8 - Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória 1 268,04€ (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos) correspondente à 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU). 9 – Métodos de Seleção: serão aplicados os Métodos de Seleção obrigatórios previstos no art.º n.º 36.º da LTFP, em conjugação com o disposto no n.º 1, do art.º 17.º, da Portaria, na sua redação atual, complementados por um Método de Seleção facultativo, de acordo com o disposto no art.º 18.º, da citada Portaria, a saber: 9.1 - Métodos de Seleção Obrigatórios: a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica; Ou b) Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Competências – caso o candidato se encontre na situação do n.º 2, do art.º 36.º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atualizada, a não ser que afaste a aplicação dos métodos por escrito. 9.2 – Método de Seleção Complementar: c) Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos avaliados nos termos da alínea a), do ponto 9.1. 9.3 - 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 valorização 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. 9.4 - A Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Competências (EPS) serão aplicadas aos candidatos/as integrados/as na carreira de técnico superior e que se encontrem na situação do número 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20/06, redação atual, ou seja, candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a não ser que optem pela Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), mediante menção expressa no requerimento de candidatura. 9.5 - Prova de Conhecimentos: De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e será aplicada aos/às candidatos/as que: a) não sejam titulares da carreira/categoria de técnico superior; b) sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; c) sejam titulares daquela carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no requerimento de candidatura; 9.5.1 - 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, conforme n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria. 9.5.2 - Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova. 9.5.3 - Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia. 9.5.4 – Legislação e bibliografia necessária à sua realização: 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 geral: • Constituição da República Portuguesa; • Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação – Código do 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 do 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 – Procede 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/guia_lanches_escolares.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. 9.6 - Avaliação Psicológica (AP) – A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou pela entidade pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria. Este método de seleção visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e podendo comportar uma ou mais fases. 9.6.1 – Este método de seleção obrigatório é valorado nos termos do previsto no n.º 2, do art.º 21.º, da referida Portaria, sendo avaliado através das menções de Apto ou Não Apto. A avaliação psicológica valorada com Não Apto é eliminatória do procedimento. 9.7 – Avaliação Curricular: Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria, 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: $AC = (20 \cdot HA + 30 \cdot FP + 50 \cdot EP) / 100$ 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: Formação Profissional Valoração 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: Experiência Profissional Valoração 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 anos e < 6 anos profissional na área a prover. 17 valores Experiência = 6 anos profissional na área a prover. 20 valores Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. 9.8 - 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 ação, 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 atividades. 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 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. 9.8.1 - 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. 10. – 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: $OF = (60 * PC + 40 * EAC) / 100$ ou $OF = (60 * AC + 40 * EAC) / 100$ Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. 11 – 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. 12 – 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. 13 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é

eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21.º, da Portaria. 14 – 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. Os/as candidatos/as serão convocados para o método de seleção seguinte, por notificação para o endereço eletrónico constante do formulário eletrónico da candidatura, com antecedência mínima de 5 dias úteis. A notificação indicará o dia, hora e local da realização do respetivo método de seleção. 15 - Os candidatos excluídos serão notificados pelo mesmo meio referido no ponto anterior. 16 - Formalização das candidaturas: Informa-se que a publicitação integral dos procedimentos, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico, em <http://recrutamento.cm-braga.pt>, sendo, a morada/e-mail a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a/o constante do formulário eletrónico de candidatura. Não serão aceites candidaturas entregues por outro meio. 16.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento: a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão (documento obrigatório à submissão da candidatura); b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos dez (10) anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas. c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). d) currículo devidamente atualizado à data da submissão da candidatura (documento obrigatório à submissão da candidatura); 16.2 – Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 16.3 – A não apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 5 do art. 15.º da Portaria. 16.4 – Os/as candidatos/as que exerçam funções no Município de Braga ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos nas alíneas a) b) e c) do ponto 16.1, desde que estes documentos se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo para tanto, declará-lo. 16.5 - A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do(a) candidato(a), sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal. 16.6 - Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. 17 – A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como a lista dos resultados obtidos em cada método de seleção, serão divulgadas na página de detalhe do procedimento concursal, em <http://recrutamento.cm-braga.pt>. 18 - Composição do júri do concurso: Presidente: Miguel António Carvalho Soares Caldas, Chefe Unidade de do Gabinete de Saúde; Vogais efetivos: Joana Filipa Gonçalves Russel Sampaio, Técnica Superior, área de Nutrição, e Sara Cristina Fernandes de Oliveira, Técnica Superior, área de Recursos Humanos; Vogais suplentes: Filipa Manuela da Costa Igreja, Diretora do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, e Maria de Fátima Silva Gomes, Técnica Superior do Departamento de Educação e Coesão Social. 19 - Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria e do Código do Procedimento Administrativo (CPA), para a realização da audiência dos interessados. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar a plataforma de recrutamento, <http://recrutamento.cm-braga.pt>. 20 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa "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". 21 - Notificação e Publicidade: a notificação das deliberações do procedimento concursal será efetuada por correio eletrónico, conforme previsto no número 1, do art.º 6.º, da Portaria. As listas ordenadas alfabeticamente dos resultados de cada método de seleção e a lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, são disponibilizadas na plataforma de recrutamento, na página detalhe do procedimento. Será ainda, publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, no que se refere à homologação da lista unitária de ordenação final. 22 – Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o respetivo procedimento, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Paços do Município de Braga, 27 de dezembro de 2022. O Presidente da Câmara, Ricardo Bruno Antunes Machado Rio

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: