

ATA N.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de **21 postos de trabalho na carreira / categoria de Assistente Operacional da área funcional Apoio Logístico, ref.ª C/2023**, autorizado por despacho da Senhora Vice-Presidente e Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Dr.ª Sameiro Araújo, datado de 11/05/2023, 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 **Rosa Canário**, Chefe de Divisão de Desporto, na qualidade de **Presidente do Júri**, **João Cunha**, Chefe de Unidade de Parque Campismo, **Vogal Efetivo**, e **Silvestre Barros Araújo**, Técnico Superior, **Vogal Suplente**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização dos postos de trabalho a ocupar é a seguinte: Realizar funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos, na área de apoio geral às atividades desportivas e turísticas, gestão de equipamentos e instalações desportivas e turísticas, nomeadamente, limpeza e desinfeção de espaços; apoio à vigilância e segurança de instalações; atendimento ao público.

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

Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**.

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.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **40 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo - 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:

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

Em que:

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

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade mínima obrigatória	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 10 anos.

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.

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

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional	0 valores
Até 30 horas de formação	5 valores
De 31 a 50 horas de formação	10 valores
De 51 a 70 horas de formação	15 valores
Mais de 71 horas de formação	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
Até 1 ano de experiência profissional na área a prover	5 valores
Mais de 1 ano de experiência profissional até 2 anos na área a prover	10 valores
Mais de 2 anos de experiência profissional até 3 anos na área a prover	15 valores
Mais de 3 anos de experiência profissional na área a prover	20 valores

Nos termos da alínea b) do artigo 14.º da Portaria, a comprovação dos requisitos na admissão ao procedimento concursal, perante o júri, tem de ser feita no momento da candidatura, sob pena de não ser considerada, visto ser determinante para a decisão no método de seleção a aplicar, Avaliação Curricular.

Conforme o n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

Terceiro - 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 competências previamente definido.

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:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F)/6$$

A. Realização e 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. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

C. Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

D. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

E. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
2. Responde com prontidão e com disponibilidade.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo

F. Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

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.

Quarto – 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:

$$OF=(60*AC+40*EAC)$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Quinto – 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, será utilizado o seguinte:

1.º Candidato com maior idade.

Sexto – 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.

Sétimo - 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,



José Francisco Costa da Cunha

Silvestre Bous August
