

ATA N.º 1

Aos vinte e três **dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro** reuniu o júri do procedimento concursal comum 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 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico da área funcional de Suporte Logístico e Atendimento, autorizado por despacho de 10/04/2024 da Senhora Vice-Presidente e Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos, Dra. Sameiro Araújo, constituído por:

Presidente: Rosa Canário, Chefe de Divisão de Desporto

Vogais efetivos: João Cunha, Chefe de Unidade de Parque Campismo, que substitui o júri nas suas faltas e impedimentos, e Edelvira Fátima Alves, Técnica Superior, área de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Filipa Igreja, Diretora do DGDRH, e Silvestre Barros Araújo, Técnico Superior.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: "Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área de suporte logístico, designadamente apoio às atividades de verão e ocupação de tempos livres dinamizadas pelo Município; suporte logístico à organização de programas e eventos desportivos; controlo de receção e bilhética; atendimento ao público e gestão e acompanhamento de instalações desportivas e turísticas."

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

Primeiro – Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação 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 as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, 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 será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **30 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo – Parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa dos método de seleção

2.1 A 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:

$$AC=(HA+FP+2EP)/4$$

Em que:

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

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado ou Doutoramento)	20 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	18 Valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano)	15 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que obtida nos últimos 5 anos, de acordo com a tabela infra.

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.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 31 a 50 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 50 horas.	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 comprovada, 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	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 3 anos	16 valores
Experiência ≥ 3 ano e < 5 anos	18 valores
Experiência ≥ 5 anos	20 valores

2.2 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 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:

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

A. Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

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

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

C. Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

D. Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente de forma clara e precisa.
- Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade.
- Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

E. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. • Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.



F. **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adopta procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

20 Valores: Nível Excelente;

16 Valores: Nível Bom;

12 Valores: Nível Satisfaz;

8 Valores: Nível Fraco;

4 Valores: Nível Insuficiente.

Terceiro – 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:

$$OF = (70 \cdot AC + 30 \cdot AEC)$$

Legenda: OF- Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; AEC – Entrevista de Avaliação de Competências

Quarto – Critérios de Desempate

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:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “experiência profissional”;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “formação profissional”;
- c) Candidato com maior idade.

Quinto – 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.

Sexto - 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,

