Beatriz F.

ATA N.º 1

Em **12 de março de 2025** reuniu, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (3 meses), da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico,** da área funcional **Suporte Logístico e Atendimento - Ref.ª L/2025**, autorizado por despacho de 12/03/2025, da Senhora Vice-Presidente e Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos, Dr.ª 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: **Rosa Maria Silva Dias Canário**, Chefe de Divisão de Desporto e Gestão de Equipamentos Desportivos, na qualidade de **Presidente do Júri**, **João Francisco Mota Cunha**, Chefe de Unidade do Parque Campismo e Caravanismo, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Beatriz Veloso Fernandes**, Técnica Superior da Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, **Vogal Efetivo**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: 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 delibera 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[1], serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação Curricular** e **Entrevista de Avaliação de Competências**.

[1] 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 n.º 233/2022 todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as 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, desistam ou não completem qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da supracitada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **40 candidatos/as**, 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:

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

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

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 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.

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

A Formação que seja considerada no âmbito do parâmetro Habilitações Académicas, por conferir nível de qualificação, não será contabilizada no âmbito do parâmetro Formação Profissional.

A **Formação Profissional** será avaliada 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 30h.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração de 31h a 50h.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 51h.	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	10 valores
Experiência profissional < 1 ano na área a prover	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos na área a prover	16 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 5 anos na área a prover	18 valores
Experiência profissional ≥ 5 anos na área a prover	20 valores

O júri elaborou a **Ficha Individual de Avaliação Curricular**, anexa a esta Ata - **Anexo 1** - e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

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 aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (15%A+15%B+15%C+15%D+15%E+25%F)

A. Orientação para a Colaboração: Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

B. Orientação para os Resultados: Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração
Pública.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.

• Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

C. Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.

• Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.

• Explica a informação de forma fácil de compreender.

D. Orientação para a Inclusão: Capacidade para demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características,

fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Trata todas as pessoas com respeito e consideração independentemente da sua origem étnica, género, orientação sexual ou outras características pessoais.

• Mostra interesse, abertura e respeito pelas ideias e pontos de vista diferentes dos seus.

• Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.

E. Análise Crítica e Resolução de Problemas: Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.

• Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.

• Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

F. Gestão do Conhecimento: Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
• Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem.
• Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade.
• Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade.

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, devidamente justificados;
• 16 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência, justificados de forma complexa;
• 12 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência, justificados de forma simples;
• 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/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70*AC + 30*EAC)/100$$

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/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Gestão do Conhecimento;

2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para os resultados;

3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a colaboração;

4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Comunicação;

5.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Análise crítica e resolução de problemas;

6.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a inclusão;

7.º Candidato/a com maior idade;

8.º Candidato/a com maior nível habilitacional.

SEXTO – CANDIDATOS/AS 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/a candidato/a 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 delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos via Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do *email* indicado no formulário de candidatura, pelo/a candidato/a.

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,

Beatriz Fernandes