

## ATA N.º 1

Em **dois de agosto de 2024** 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 **4 postos de trabalho**, da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico**, da área funcional **Eletricista - Ref.ª V/2024**, autorizado por despacho de 23/07/2024, 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 **Mónica Leite**, Chefe da Divisão de Eletromecânica, Iluminação Pública e Energia, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Hugo Gomes**, Coordenador Técnico, na Divisão de Eletromecânica, Iluminação Pública e Energia, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Fábio Novo**, Técnico Superior, área 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:** Responsabilizar-se por montar, conservar e reparar instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão; Desempenhar tarefas de execução e reparação de instalações elétricas com caráter essencialmente prático; Instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem elétrica; Guiar frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta; Cumprir com os dispositivos legais relativas às instalações de que trata; Instalar as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; Determinar a posição e instalar órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; Dispor ou fixar os condutores ou cortar, dobrar e assentar adequadamente as calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria colocando os fios ou cabos no seu interior; Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos; Localizar e determinar deficiências de instalações ou de funcionamento, utilizando se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida; Desmontar, se necessário, determinados componentes da instalação; Apertar, soldar, reparar por qualquer outro modo ou substituir os conjuntos, peças ou fios deficientes e proceder à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas.

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<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:

---

<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.

**I) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os(as) candidatos(as) 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(as) em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes(as) candidatos(as) 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.

**B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, para os(as) restantes candidatos(as).

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 carácter 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 a 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 **30 candidatos(as)**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

#### **SEGUNDO – PROVA DE CONHECIMENTOS**

Visa 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.

A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com os critérios de valoração da grelha anexa a esta Ata e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de 60 minutos, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados nomeadamente: identificação de ferramentas de uso corrente nas instalações em baixa tensão; identificação de componentes elétricos das instalações de baixa tensão; utilização de equipamentos de medições elétricas; execução de uma ou mais instalações elétricas em baixa tensão mediante o fornecimento de um esquema elétrico; conhecimento das regras mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas constantes do Decreto-lei n.º 330/93, de 25 de setembro.

#### **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 | 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 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 | 0 valores  |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30h.                     | 12 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração de 31h a 50h.                      | 14 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 51h a 70h.                | 16 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 71h a 80h.                | 18 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 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 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 < 10 anos profissional na área a prover | 17 valores |
| Experiência ≥ 10 anos profissional na área a prover            | 20 valores |

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

#### QUARTO – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), 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(a) submetido(a) 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 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 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. Análise da informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização das suas tarefas e atividades.

2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
3. Recolhe e compara dados de diferentes fontes, identificando a informação relevante para a sua atividade.
4. Prepara-se quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de maior complexidade, procurando informação e estudando os assuntos em causa.

**B. Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
2. Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
4. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

**C. 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:

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

**D. Tolerância à pressão e contrariedades:** Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4. Aceita as às críticas e contrariedades.

**E. 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 constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem um papel ativo 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 fortalecimento do espírito de grupo.

**F. 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:

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

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.

#### **SEXO – 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:

$$OF=PC \text{ ou } OF=(70*AC+30*EAC)/100$$

**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(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) Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro: Preparação para a tarefa a desempenhar, da PPC (Anexo I);

- (2) Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro: Qualidade do trabalho efetuado, da PPC (Anexo I);
- (3) Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro: Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas, da PPC (Anexo I);
- (4) Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro: Higiene e Segurança no trabalho, da PPC (Anexo I);
- (5) Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos e experiência;
- (6) Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Organização e método de trabalho;
- (7) Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Análise da informação e sentido crítico;
- (8) Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Trabalho de equipa e cooperação;
- (9) Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Otimização de recursos;
- (10) Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Tolerância à pressão e contrariedades.
- (11) Candidato(a) com maior idade.

#### **OITAVO – 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.

No presente procedimento concursal a quota para portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, é de **1 lugar**.

#### **NONO – 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,