ATA N.º 1

Em **26 de fevereiro de 2025** 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 **6 postos de trabalho**, da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional,** da área funcional **Manutenção e Conservação – Trolha (2) / Pedreiro (1) / Calceteiro (3) - Ref.ª E/2025**, autorizado por despacho de 21/02/2025, 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 **Ida Cândida Soares Silva Sousa**, Chefe da Divisão de Manutenção de Infraestruturas, na qualidade de **Presidente do Júri**, **António Jorge Soares Dias**, Encarregado Geral da Divisão de Manutenção de Infraestruturas, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Beatriz Veloso Fernandes**, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **Vogal Efetivo**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização dos postos de trabalho a ocupar é a seguinte:

Trolha: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de manutenção e conservação, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente funções de trolha: Levantar e revestir maciços de alvenaria; Assentar anilhas, azulejos e ladrilhos; Aplicar camadas de argamassa de gesso em superfícies utilizando ferramentas manuais adequadas; Executar as tarefas fundamentais de pedreiro, em geral do assentador de manilhas de grés e cimento e do ladrilhador; Montar bancas, sanitários, coberturas e telhas; Executar operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos.

Calceteiro: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de manutenção e conservação, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente funções de calceteiro:

Assegurar tarefas de construção, manutenção e conservação de passeios (lancis e calçadas), valetas em calçada, pavimentos em calçada e mobiliário urbano (balizadores, guardas de proteção, entre outros); Efetuar os alinhamentos necessários para uma implantação correta, utilizando a ferramenta adequada, adaptando-as de acordo com as necessidades de pavimentação.

Pedreiro: Levantar e revestir maciços de alvenaria de pedra, de tijolo ou de outros blocos e realizar coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas e máquinas adequadas; Ler e interpretar os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; Escolher, seccionar e se necessário, assentar na argamassa que previamente dispôs e os blocos de material; Percuti-los, a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o respetivo alinhamento; Verificar a qualidade do trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos; Executar rebocos e coberturas da talha; Proceder à instalação de sanitários e respetivos escoamentos através de manilhas de grés; Assentar azulejos e pavimentos
de mosaicos ou de betonilha; Por vezes, montar elementos de pré-esforçados.

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 obrigatórios: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, complementados pelo método de seleção facultativo **Exame Médico** nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de seleção facultativo Exame Médico – 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

[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.

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, complementados com o método de seleção facultativo Exame Médico – 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 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/as que não compareçam, desistam ou não completem 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 **50 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

SEGUNDO – PROVA PRÁTICA 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 – **Anexo 1** - 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 **30 minutos**, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução, grau de conhecimentos demonstrados, identificação dos materiais a utilizar, identificação de ferramentas mais adequadas à operação a realizar, distinguir os diferentes equipamentos, modo de utilização, sistemas de segurança e medidas mínimas de manutenção.

A avaliação terá em conta o processo de execução da tarefa, incluindo todas as distintas fases que o compõem, assim como a correta e distinta utilização dos equipamentos e ferramentas para o efeito, a forma como se manipulam máquinas, equipamentos ou ferramentas — uso, agilidade e prática demonstradas na sua utilização; perícia e forma sequencial das operações e da utilização dos recursos; cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho; avaliação de conhecimentos e aptidão gerais em trabalhos de manutenção, conservação e construção civil.

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
Escolaridade Obrigatória	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.	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	0 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 2** - 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.

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

$$EAC = (A+B+C+D+E)/5$$

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:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

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:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

C. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

D. Organização, planeamento e gestão de projetos: Capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.
- Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

E. Orientação para a segurança: Capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
• Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
• Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

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.

SEXTO – EXAME MÉDICO

Visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos/as candidatos/as exigidas para o exercício da função, sendo avaliado através das menções classificativas de ***Apto*** e ***Não Apto***, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.
Os exames médicos serão avaliados atendendo ao estabelecido nos critérios clínicos para avaliação dos Riscos Profissionais pela Unidade de Segurança e Saúde no Trabalho.
O júri deliberou aprovar os seguintes exames médicos:

- **Exames complementares diagnostico RX**
  - RX Torax
  - RX Cervical
  - RX Lombar
- **Exames complementares diagnostico**
  - Avaliação da visão com visioteste
  - ECG – Eletrocardiograma
  - Espirometria – avaliação da capacidade respiratória

- Avaliação capacidade auditiva
- Recolha de dados biométricos (altura, peso, entre outros)

• **Consulta Médica especifica de Medicina do Trabalho**

- Consulta médica, com história clínica e inquérito anamnese
- Integração dos resultados dos exames complementares de diagnóstico e relatórios de outras especialidades
- Avaliação de parâmetros especificados
- Emissão de relatório médico conclusivo (Apto e Não Apto) para a função especifica

Os/As candidatos/as deve, no Exame Médico, ser portadores de toda a informação clínica que dispõem e de relatórios clínicos das especialidades médicas que os/as assistem. Assiste ao/à candidato/a o dever de colaboração. Após a consulta médica convocada formalmente, **não serão aceites pedidos de reavaliação ou repetição do Exame Médico**, nem aceites exames e informação clínica adicional relevante que tinha sido previamente omissa deliberadamente pelo/a candidato/a, com o objetivo de não colaboração com os serviços clínicos.

SÉTIMO – 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:

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

Legenda: OF - Ordenação Final; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

OITAVO – 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 no parâmetro da avaliação da PPC: Preparação para a tarefa a desempenhar OU com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o Serviço Público, consoante o Método de seleção aplicado;

2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Qualidade do trabalho efetuado OU a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a resultados, consoante o Método de seleção aplicado;
3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas OU com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a colaboração, consoante o Método de seleção aplicado;
4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Higiene e Segurança no trabalho OU com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a segurança, consoante o Método de seleção aplicado;
5.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Tempo de execução OU com a melhor classificação obtida na competência: Organização, planeamento e gestão de projetos, consoante o Método de seleção aplicado;
6.º Candidato/a com maior nível habilitacional;
7.º Candidato/a com maior idade.

NONO – 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.

DÉCIMO – 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,

[illegible]

António Jorge Soares Rios

Beatriz Fernandes