

## **ATA N.º 1**

Em **08 de agosto 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 **1 posto de trabalho**, da carreira/categoria geral de **Técnico Superior**, da área funcional **Energia e Eletricidade - Ref.ª U/2025**, autorizado por despacho de 05/08/2025, 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 **André Ruão Clemente**, Diretor do Departamento de Apoio aos Serviços Municipais, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Carlos Alberto Mandim Gomes**, Chefe da Divisão de Eletromecânica, Iluminação Pública e Energia, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e **Fábio Jorge Ribeiro Novo**, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, **Vogal Suplente**, em substituição do segundo vogal efetivo.

**De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte:** Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora estudos, projetos e atividades na área de energia e eletricidade, nomeadamente no que respeita à conservação de equipamentos, infraestruturas e edifícios, bem como gestão e monitorização de consumos; avaliação e acompanhamento de manutenção de sistemas elétricos de energia e telecomunicações de edifícios e redes municipais e iluminação pública; avaliação e acompanhamento de manutenção de máquinas, equipamentos, instalações de sistemas mecânicos e térmicos em edifícios; realizar certificações energéticas e elaborar, conceber e estudar ações, trabalhos e projetos no âmbito da eficiência energética e AVAC; conceção, estudo, projeto e controlo de qualidade e elaboração de relatórios e pareceres técnicos específicos na sua área de atividade.

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:

**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**, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – 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 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.

---

<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.

## **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.

Este método de seleção será realizado individualmente e à distância via suporte digital, constituído por um conjunto de 30 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, com consulta apenas da legislação indicada (não sendo possível a consulta da restante bibliografia), tendo a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

**As condições tecnológicas e ambientais de realização da Prova de Conhecimentos são da responsabilidade do/a candidato/a, cabendo a este/a assegurá-las.**

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada:

(Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata, até à data da realização da referida prova de conhecimentos)

### **Legislação comum:**

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código de Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro, na sua atual redação - Adapta aos serviços da Administração Autárquica o SIADAP;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação – Medidas de Modernização Administrativa.

### **Bibliografia / Legislação específica:**

- Requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais responsáveis pelas instalações elétricas de serviço particular- Lei n.º 14/2015 de 16/02;
- Normas a observar na elaboração de projetos de instalações elétricas de serviço particular – Dec. Lei nº517/80, de 31/10, na sua versão atualizada.
- Regime das instalações elétricas de serviço particular – Dec. Lei n.º 96/2017 de 10/08, na sua versão atualizada;
- Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão – Portaria 949-A/2006 de 11/09, na sua versão atualizada;
- Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão - Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26/12;
- Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas - Lei n.º 123/2009 de 21/05, na sua versão atualizada;
- Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Edifícios (ITED 4ª Edição).
- Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjunto de Edifícios (ITUR 3ª Edição);
- Plano Diretor de Iluminação Pública PDIP - Município de Braga, ED/611/2024 de junho de 2024;
- Manual de Ligações á rede elétrica de serviço publico, Guia técnico e logístico de boas práticas, publicado pela E-Redes - Distribuição de Eletricidade, S.A, 10º edição;
- Código Regulamentar do Município de Braga, na sua versão atualizada.

### **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:

$$\mathbf{AC = (20*HA+30*FP+50*EP)/100}$$

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 (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. A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração de 31h a 50h.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 51h a 70h.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 71h a 80h.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas.	18 valores
Pós-graduação concluída e relacionada com o posto de trabalho.	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:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional na área a prover	0 valores
Experiência profissional < 1 ano na área a prover	13 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos na área a prover	15 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 6 anos na área a prover	17 valores
Experiência profissional ≥ 6 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.

#### **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 ponderadas das

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

$$\text{EAC} = (15\%A + 15\%B + 15\%C + 15\%D + 15\%E + 25\%F)$$

**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:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. 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:

1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
2. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

**C. Orientação para a Mudança e Inovação:** Capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
3. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

**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:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

**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:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

**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:

1. Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
2. Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
3. Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

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;
- 0 Valores: Não sabe ou não responde.

#### **SEXTO – 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:

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

**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.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Gestão do Conhecimento;
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- 4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a mudança e Inovação;
- 5.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para os Resultados;

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

7.º 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.

**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,