

ATA N.º 1

Em **quatro de outubro de dois mil e vinte e três** 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 28 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional da área funcional **Manutenção e Conservação**, autorizado por despacho de 28/09/2023 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 Sousa**, Chefe de Divisão de Manutenção de Infraestruturas, **Vogal Efetivo**, em substituição do Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Filipa Igreja**, Diretora do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, **Vogal Efetivo**, e **Joaquim Gomes**, Chefe da Divisão de Gestão de Equipamentos Municipais, **Vogal Suplente**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização dos postos de trabalho a ocupar é a seguinte: "*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 manilhas, 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 caiçação a pincel ou com outros dispositivos; funções de serralheiro: Construir e aplicar na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; Interpretar desenhos e outras especificações técnicas; Cortar chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos, por meio de tesouras mecânicas, maçaricos ou por outros processos; Utilizar diferentes materiais para as obras a realizar tais como: macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de solda e de aquecimento; Enformar chapas e perfilados de pequenas secções; Furar e escariar os furos para os parafusos e rebites; Por vezes, encurvar ou trabalhar de outra maneira chapas e perfilados; Executar a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos rebites e outros processos; funções de carpinteiro: Executar trabalhos em madeira através dos moldes que lhe são apresentados; Analisar o desenho que lhe é fornecido ou proceder ele próprio o esboço do mesmo; Riscar a madeira de acordo com as medidas; Serrar e topiar as peças, desengrossando-as; Lixar e colar material, ajustando as peças numa prensa; Assentar, montar e acabar os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeiras, armações de talhados e lambris; Proceder a transformação das peças a partir de uma estrutura velha para uma nova e repará-las; funções de canalizador: Executar canalizações em edifícios, instalações e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; Montar, conservar, reparar, cortar e enroscar tubos, soldar tubos de inox, plástico, ferro e materiais afins; Executar redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; Executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; Instruir e supervisionar o trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos; funções de calceiteiro: 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; 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 deliberou por unanimidade, o seguinte:

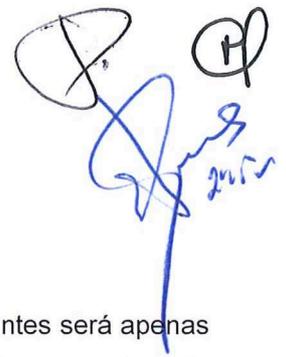
Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada

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 LTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências**, complementados pelo método de seleção **Exame Médico** nos seguintes termos:

- I. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de seleção facultativo Exame Médico – para os candidatos 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 em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita/menção expressa no formulário de candidatura, pelo afastamento dos métodos de seleção obrigatórios e 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.
- II. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção facultativo Exame Médico – para os restantes candidatos que não estejam/não comprovem estar a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos 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.

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.



De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **200 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo – Prova Prática de Conhecimentos (PPC)

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, de acordo com os critérios de valoração da grelha em anexo à presente ata – **Anexo 1**, expressa até às centésimas. 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 e grau de conhecimentos demonstrados, identificação dos materiais a utilizar em cada função; identificação de ferramentas mais adequadas à operação a realizar; distinguir os diferentes equipamentos mecânicos, 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 aplicáveis as diferentes tarefas; preocupação na utilização segura das máquinas, equipamentos e ferramentas; intervenções em mobiliário urbano (simulação), identificação e manuseamento em equipamentos de apoio a intervenções (trolha, serralheiro, carpinteiro, canalizador, calceteiro, pedreiro); capacidade de resposta a execução das operações e trabalhos de forma resolutiva; 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 mínima obrigatória	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 10 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.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional	0 valores
Até 30 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	5 valores
De 31 a 50 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	10 valores
De 51 a 70 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	15 valores
Mais de 71 horas de formação relacionadas 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:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área a prover	0 valores
Até 1 ano de experiência profissional na área a prover	5 valores
Mais de 1 ano de experiência profissional até 2 anos na área a prover	10 valores
Mais de 2 anos de experiência profissional até 3 anos na área a prover	15 valores
Mais de 3 anos de experiência profissional na área a prover	20 valores

Quarto - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, 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 submetido 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 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. Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. 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:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;
- Tem habitualmente uma atitude colaborante 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.

C. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;

- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho;
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

D. 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;
- Adota 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.

E. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

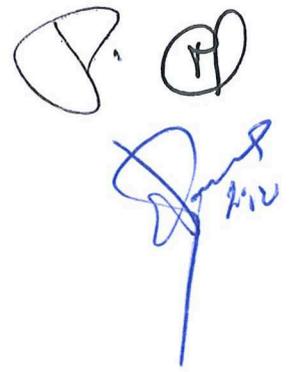
- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
- Responde com prontidão e com disponibilidade;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

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

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
- 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;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto – Exame Médico

Visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos 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.

Sétimo – 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:

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

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, 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:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo I): Preparação para a tarefa a desempenhar;
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo I): Qualidade do trabalho efetuado;
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo I): Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas;
- 4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo I): Higiene e Segurança no trabalho;
- 5.º Candidato com maior idade.

Nono – Candidatos com grau de Incapacidade

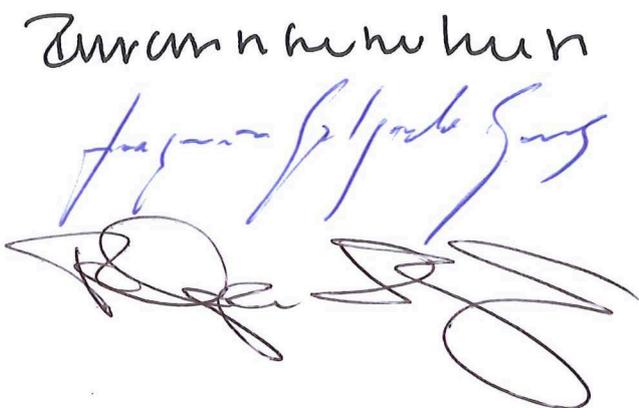
Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Décimo - Notificações

O júri delibera, 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,



Anexo 1 - Grelha de Avaliação da Prova Prática De Conhecimentos de Assistente Operacional, área funcional Manutenção e Conservação

A. Preparação para a tarefa a desempenhar – ponderação 30%

Avaliação do conhecimento para a função e da preparação do candidato para a execução da tarefa.

Designação	Valoração	Nota atribuída
Má preparação	4	
Fraca preparação	8	
Adequada preparação	12	
Boa preparação	16	
Excelente preparação	20	

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas - ponderação 20%

Avaliação do domínio e conhecimento do candidato quanto à manipulação das máquinas/equipamentos e ferramentas, nomeadamente nas áreas de Trolha, Serralheiro, Carpinteiro, Canalizador, Calceteiro e Pedreiro.

Designação	Valoração	Nota atribuída
Manipulação incorreta	4	
Deficiente manipulação	8	
Manipulação adequada com prática de utilização	12	
Boa manipulação e prática de utilização	16	
Excelente manipulação	20	

C. Higiene e Segurança no trabalho - ponderação 20%

Avaliação da aptidão para cumprimento das normas de HST.

Designação	Valoração	Nota atribuída
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança.	4	
Usou incorretamente os EPI'S.	8	

Usou corretamente os EPI'S, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança.	12	
Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento geral e preocupação em cumprir as normas de HST.	16	
Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento elevado e preocupação em cumprir as normas de HST.	20	

D. Qualidade do trabalho efetuado - ponderação 25%

Avaliação da qualidade do trabalho executado.

Designação	Valoração	Nota atribuída
Trabalho executado com erros e defeitos graves	4	
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	8	
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.	12	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	16	
Excelente trabalho executado.	20	

E. Tempo de execução – ponderação 5%

Verificação do tempo de execução da tarefa proposta.

Designação	Valoração	Nota atribuída
Muito lento	4	
Lento	8	
Executado em tempo útil	12	
Rápido	16	
Grande rapidez	20	

$$\text{Resultado Final} = (30A+20B+20C+25D+5E) / 100$$