PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE – MECÂNICO

ATA N.º 1

Aos 15 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis reuniu, no Departamento de Ambiente e Território, o júri do procedimento concursal suprarreferido, constituído por:

Presidente: João Paulo Almeida Rodrigues, Diretor do Departamento de Ambiente e Território.
Vogais Efetivos: Lia João Louçã Marques Teixeira, Chefe da Divisão de Administração Operacional (que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos) e Nuno Miguel Martins Diz, Chefe da Divisão de Águas e Saneamento.
Vogais Suplentes: Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras e Carlos Alexandre Paiva Chaves, Coordenador Municipal da Proteção Civil.

Esta reunião teve como objetivo descrever o perfil profissional e os requisitos de admissão, fixar os parâmetros de avaliação e ponderação, definir as regras de tramitação dos métodos de seleção, bem como o sistema de valoração final dos mesmos, e a sua aplicação no presente procedimento concursal, para a ocupação do(s) posto(s) de trabalho que se detalha no primeiro ponto.

Primeiro – Perfil Profissional
Carreira/categoria: Assistente Operacional.
Área funcional: Mecânico.
Área de Formação Académica ou Formação Profissional: Escolaridade obrigatória, devidamente comprovada por certificado de habilitações ou outro documento idóneo redigido obrigatoriamente em português, sob pena de não ser considerado.
Funções: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente: efetuar manutenção preventiva e corretiva de veículos, máquinas e equipamentos; diagnosticar e reparar avarias mecânicas e elétricas; desmontar, reparar, substituir e montar componentes; efetuar mudanças de óleos, filtros e outros componentes de desgaste, verificar sistemas mecânicos, hidráulicos, pneumáticos e outros sistemas associados aos equipamentos, utilizar ferramentas manuais, elétricas e equipamentos de oficina, efetuar lubrificação e limpeza de componentes, apoiar operações de

inspeção e verificação dos equipamentos, registar e comunicar avarias ou necessidades de reparação, manter a oficina e os equipamentos de trabalho limpos e organizados.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Segundo – Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

A) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**

Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o(a) candidato(a) se encontra a exercer funções públicas, obrigatoriamente com data de emissão, dentro do prazo de candidatura do presente procedimento concursal (sob pena da mesma não ser considerada), com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, da carreira/categoria detida e do tempo de serviço na Administração Pública (AP). Estes (as) candidatos(as) podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

B) **Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, complementados com o **Exame Médico** - para os(as) restantes candidatos(as).

O Exame Médico é adotado como método de seleção facultativo, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando a natureza das funções a desempenhar, que envolvem esforço físico, utilização de produtos, utensílios e equipamentos de limpeza e a necessidade de assegurar que os/as candidatos/as reúnem as condições de saúde física e psíquica exigidas para o exercício das funções.

De acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos(as) candidatos(as) aprovados no 1.º método de

seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **10** candidatos(as), por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os(as) candidatos(as) que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos e um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Serão ainda excluídos todos(as) os(as) candidatos(as) que não compareçam, desistam ou não completem qualquer um dos métodos de seleção.

Terceiro – Prova Prática de Conhecimentos

Visam 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 de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de **30 minutos**, de acordo com os critérios de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, que em baixo se apresentam. Terá como objetivo avaliar o nível de conhecimentos referentes a: "colocar os EPI; imobilizar e preparar a viatura; fazer inspeção visual; identificar bateria, motor de arranque e ligações; verificar o estado da bateria; verificar terminais e cablagem; utilizar um multímetro, se disponível; interpretar a medição; identificar a causa provável; efetuar a correção simples, se estiver dentro das suas competências; testar o sistema; comunicar o resultado."

A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

PPC = (10A + 25B + 25C + 30D + 10E) /100

Os fatores e critérios de avaliação são os seguintes:

A. **Preparação da tarefa a desempenhar** – ponderação 10%

Designação	Intervalo de avaliação
Má preparação	0-5
Fraca preparação	6-9
Adequada preparação	10-13
Boa preparação	14-17
Excelente preparação	18-20

B. **Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas** (veículo ligeiro ou pesado da autarquia, multímetro digital, alicate amperímetro / pinça amperimétrica, chaves de caixa e roquete, chaves de bocas/estrela, chaves de fendas, alicates, escova de arame

/ escova própria para terminais, lixa fina ou ferramenta apropriada para limpeza de contactos) - ponderação 25%

Designação	Intervalo de avaliação
Manipulação incorreta	0-5
Deficiente manipulação	6-9
Manipulação adequada, com prática de utilização	10-13
Boa manipulação e prática de utilização	14-17
Excelente manipulação	18-20

C. **Higiene e Segurança no trabalho** – ponderação 25%

Designação	Intervalo de avaliação
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0-5
Usou incorretamente os EPI'S	6-9
Usou corretamente os EPI'S, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança	10-13
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST	14-17
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área	18-20

D. **Qualidade do trabalho efetuado –** ponderação a 30%

Designação	Intervalo de avaliação
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10-13
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	14-17
Excelente trabalho executado	18-20

E. **Tempo de execução** – ponderação a 10%

Designação	Intervalo de avaliação
Muito lento	0-5
Lento	6-9
Executado em tempo útil	10-13
Rápido	14-17
Grande rapidez	18-20

Quarto – Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração 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 = (HA + FP + 2EP) /4

A. Habilitação Académica

Habilitação Académica	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência	20 Valores

B. Formação Profissional

Quanto à **Formação Profissional**, pretende-se. avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial emitido pelas respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.
Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do(s) posto(s) de trabalho **e obtidas nos últimos 5 anos**.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente os 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 com 0 valores.

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

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

C. Experiência Profissional

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, por certificado ou documento idóneo emitido pela respetiva entidade, 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	10 Valores
Experiência profissional <1 ano	12 Valores
Experiência profissional ≥ 1 e < 4 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ 4 e < 6 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ 6 e < 9 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ 9 anos	20 Valores

As ponderações dos parâmetros integrantes deste método de seleção (HA, FP e EP) traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos(as) candidatos(as) na área relativa ao(s) posto(s) de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Quinto – Avaliação Psicológica

A 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.

Nos termos do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, este método será composto pela aplicação, mediante consentimento informado de cada candidato(a), de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

Este método de seleção será avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Sexto – Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo obrigatória a sua aplicação em formato presencial.

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

Em que:

A. Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e principias 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 ao serviço do interesse coletivo.

- Atua em conformidade com os princípios éticos da Administração Pública 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.

B. Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

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

C. Orientação para os resultados

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.

- 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.

D. Gestão do conhecimento

Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

- Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.

E. Inteligência emocional

Gerir, as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

- Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.

- Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
- Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Competência	Valoração
Não demonstrou	4 Valores
Insuficiente	8 Valores
Mínimo exigido	10 Valores
Suficiente	12 Valores
Bom	14 Valores
Muito Bom	16 Valores
Elevado	18 Valores
Excelente	20 Valores

Sétimo – Exame médico de seleção

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.

Oitavo – Ordenação Final

A ordenação final dos(as) candidatos(as) será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Para os candidatos abrangidos pela alínea B) do ponto Segundo, a Ordenação Final (OF) será igual à classificação obtida na Prova Prática de Conhecimentos, desde que aprovados nos restantes métodos de seleção aplicáveis.

Para os candidatos abrangidos pela alínea A) do ponto Segundo, a Ordenação Final (OF) será obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Nono – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria:

a) Os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.

b) Os candidatos que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função da valoração obtida no primeiro método de seleção.

Subsistindo o empate, após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC "*Qualidade do trabalho efetuado".*
2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC "*Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas".*
3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC "*Higiene e Segurança no Trabalho".*
4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência da EAC "Gestão do conhecimento".
5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência da EAC "Orientação para a colaboração".
6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência da EAC "Inteligência Emocional".
7.º Candidato(a) com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Décimo – Candidatos(as) com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º e do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento concursal, destinado ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, o candidato com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como os elementos necessários à adequação do procedimento às suas capacidades de comunicação/expressão, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Décimo primeiro – Regras para a realização dos Métodos de Seleção

Em qualquer método de seleção apenas será admitida uma tolerância de 10 minutos após a hora da convocatória para o respetivo método, sob pena de exclusão.

Tendo em conta o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, caso haja sobreposição de agendamentos de métodos de seleção no âmbito de procedimentos

concursais promovidos pelo Município de Bragança, o júri poderá reajustar a data dos métodos de seleção, por forma a não vedar o acesso aos mesmos.

Décimo segundo – Notificações

O júri deliberou, ainda, que os(as) candidatos(as) sejam notificados através da Plataforma de Recrutamento do Município de Bragança.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,