

Handwritten signature in blue ink.

ATA N.º 1

----- Aos vinte e três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta cidade da Maia e edifício sede dos Serviços Municipalizados da Maia, encontram-se reunidos: Dra. Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandim, Diretora-Delegada dos Serviços Municipalizados da Maia; Eng.ª Liliana Araújo Ramos Sequeira, Chefe da Divisão de Exploração dos SMAS da Maia, que substituirá a Presidente na suas faltas e impedimentos, e Dr. Nuno Ricardo Farinha da Cunha, Técnico Superior, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho referente a 18 Assistentes Operacionais (área Operacional) para integrar a Divisão de Exploração - Departamento Técnico, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização e perfil: -----

----- Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado, em vigor: "Desempenho de funções de natureza executiva/operacional, em colaboração transversal na execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento operacional, tendo em conta as atribuições proferidas na Divisão de Exploração - Departamento Técnico, nos termos do Regulamento Organizacional dos Serviços Municipalizados da Maia".-----

----- Perfil de competências determinado como essencial: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise Crítica e Resolução de Problemas; Comunicação; Iniciativa e Orientação para a segurança.-----

----- Aberta a presente reunião, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

----- Considerando o estipulado no artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e, nos termos dos artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento serão: -----

----- **a) Prova de conhecimentos:** destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

[Handwritten signatures]



M1111

SMAS

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS
DE ELETRICIDADE ÁGUA E SANEAMENTO

----- Na prova de conhecimentos não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrônico. -----

----- A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 20 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: percepção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; qualidade de realização – 0 a 5 valores; celeridade na execução – 0 a 5 valores e grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar: -----

----- - Reparação de equipamentos da área em apreço; -----

----- - Metodologia do serviço a levar a efeito; -----

----- - Manuseamento do equipamento, de forma correta e eficaz; -----

----- - Prevenção e segurança no sentido de realização da prova / tarefa; -----

----- - Apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física. -----

----- Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, sendo representada pela seguinte fórmula: -----

----- $CF = \left[\frac{(P1C1x2,5)}{20} + \frac{(P1C2x2,5)}{20} + \left[\frac{(P2C1x1)}{20} + \frac{(P2C2x1)}{20} + \frac{(P2C3x1)}{20} + \frac{(P2C4x1)}{20} + \frac{(P2C5x1)}{20} \right] + \left[\frac{(P3C1x5)}{20} + \frac{(P4C1x5)}{20} \right] \right]$ -----

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final -----

----- P = Parâmetro -----

----- C = Competência/Comportamento -----

----- **b) Avaliação psicológica** - que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade



[Handwritten signature]

avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa.-----

----- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores, no primeiro método de seleção – Prova de Conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou obtenha a menção classificativa de Não Apto/a, no método de seleção - Avaliação Psicológica.-----

----- Para realização dos métodos de seleção, os candidatos/as deverão apresentar-se munidos/as de documento identificativo com fotografia. -----

----- A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.-----

----- A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

----- **OF = PC (100%) + AP (Apto/Não Apto)**-----

----- Em que: -----

----- OF – Ordenação Final -----

----- PC – Prova de Conhecimentos -----

----- AP – Avaliação Psicológica -----

----- Opção por métodos de seleção, nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

----- **a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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 nos seguintes parâmetros:-----

----- *Habilitação académica* (HAB): onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:-----



----- - Escolaridade para efeitos do disposto no nº 2 do artigo 34º da LTFP (detendo pelo menos seis meses de experiência profissional) – 16 valores; -----

----- - Escolaridade obrigatória – 18 valores; -----

----- - Escolaridade superior à obrigatória – 20 valores. -----

----- *Formação profissional* (FP): o fator formação profissional tem a seguinte pontuação: -----

----- - Nenhuma unidade de crédito – 10 valores; -----

----- - De 1 a 2 unidades de crédito – 12 valores; -----

----- - De 3 a 4 unidades de crédito – 14 valores; -----

----- - De 5 a 9 unidades de crédito – 16 valores; -----

----- - De 10 a 15 unidades de crédito – 18 valores; -----

----- - Mais de 15 unidades de crédito – 20 valores. -----

----- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

----- Para efeitos do cálculo do fator *Formação Profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

----- *Experiência Profissional* (EP): onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

----- - Menos de um ano – 10 valores; -----

----- - Mais de um até três anos – 12 valores; -----

----- - Mais de três até seis anos – 14 valores; -----



- - Mais de seis até oito anos – 16 valores; -----
- - Mais de oito até dez anos – 18 valores e -----
- - Mais de dez anos – 20 valores. -----

----- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. -----

----- *Avaliação de Desempenho (AD):* quando devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -

----- Até ao ciclo avaliativo 2021/2022: -----

- - de 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----
- - de 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- - de 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores e -----
- - de 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

----- A partir do ciclo avaliativo 2023/2024: -----

- - de 4 a 5 - Desempenho Muito bom - Mérito Excelente – 20 valores; -----
- - de 3,500 a 3,999 – Desempenho Bom - 16 valores; -----
- - de 2 a 3,499 – Desempenho Regular - 12 valores e -----
- - de 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores. -----

----- Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

----- Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. -----

----- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

----- $AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$ -----

----- em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular -----

----- HAB = Habilitação Académica -----

----- FP = Formação Profissional -----

----- EP = Experiência Profissional -----

----- AD = Avaliação de Desempenho -----



----- **b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira, nos termos da Portaria n.º 214/2024, de 20 de setembro e anexo II, nos termos do n.º 4, do artigo 3.º, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da soma da apreciação quantitativa obtida em cada avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $EAC = (A + B + C + D)$ -----

----- Competências: 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; B - 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; C - 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; D - 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.-----

----- Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma e valorada qualitativa/quantitativamente nos seguintes termos: Muito Bom - 5 valores; Suficiente - 2,50 valores e Insuficiente - 0 valores, respetivamente, sendo avaliada por 2 comportamentos, cada um deles valorado em 2,50 valores.-----

----- As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.-----

----- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores, nos



métodos de seleção com valoração quantitativa, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

----- Para realização dos métodos de seleção, os candidatos/as deverão apresentar-se munidos/as de documento identificativo com fotografia. -----

----- A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

----- A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

----- **OF = AC (70%) + EAC (30%)** -----

----- Em que: -----

----- OF – Ordenação Final -----

----- AC – Avaliação Curricular -----

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- Mais deliberou o júri que, as notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o artigo 6.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados da Maia e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- E não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Senhora Presidente do Júri, a presente reunião. -----

----- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente Ata que por todos vai ser assinada. -----

JÚRI:

PRESIDENTE

1º VOGAL

2º VOGAL



(Dra. Cristina Andrade)



(Eng.ª Liliana Sequeira)



(Dr. Nuno Cunha)