



B  
A

## ATA N.º 1

----- Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, nesta cidade da Maia e edifício sede dos Serviços Municipalizados da Maia, encontram-se reunidos: Dra. Ivone Marisa da Costa Machado Barbosa, Técnica Superior dos SMAS da Maia, Presidente do Júri; Dr. Leandro Filipe Faria Santos, Técnico Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dra. Anabela Pinto Araújo, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Serviços Partilhados, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 Assistente Técnico (Técnico de Gestão do Ambiente) para integrar o Gabinete do Ambiente e Estações Depuradoras, 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 do posto de trabalho com a seguinte caracterização e perfil: -----

----- Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal e Perfil de Competências em vigor: -----

----- Mapa de Pessoal - código 4.1.7, com remissão para o Perfil de Competências: "Prestar apoio administrativo na implementação e manutenção do sistema de gestão ambiental, bem como na elaboração e revisão de documentos do SGI". -----

----- Perfil de competências determinado como essencial: Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para o serviço público; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Iniciativa e Inteligência emocional. -----

----- 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 de conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. -----

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



----- A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas e terá a duração de 1 hora (uma única fase).-----

----- A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre conceitos, legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no aviso de abertura até à data da realização da prova de conhecimentos:-----

----- Legislação/temática geral:-----

----- Língua Portuguesa, ao nível das habilitações literárias exigidas; -----

----- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do procedimento Administrativo, na sua atual redação; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual; Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, na sua redação atual. -----

----- Legislação/temática específica: -----

----- Lei n.º 19/2014, de 14 de abril - Lei de Bases da Política Pública de Ambiente; Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto - Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água e saneamento de águas residuais; Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de junho - Regime tratamento de águas residuais urbanas; Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro - Regime Geral da Gestão de Resíduos; Manual de Boas Práticas Ambientais do Município da Maia - disponível no site da Câmara Municipal da Maia, através do link: [https://www.cm-maia.pt/uploads/writer\\_file/document/5440/manual\\_verde\\_vf.pdf](https://www.cm-maia.pt/uploads/writer_file/document/5440/manual_verde_vf.pdf).-----

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



IB  
A

----- Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.-----

----- 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 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 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 do posto 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:-----

----- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----



IB  
#

----- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.---

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

----- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----

----- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores; -----

----- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----

----- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; -----

----- Mais de 25 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 a 2 dias	1
3 a 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 adequados 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 que indique o número de horas ou de dias de duração das ações de formação e as datas de realização das mesmas. 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 o posto 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. -----



13  
A

----- 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)*, 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, -----

*Handwritten initials and signature in blue ink.*

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 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; D – 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. -----

----- 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:**

*Ivone Barbosa*

**(Dra. Ivone Marisa da Costa Machado Barbosa)**



**1º VOGAL:**

**(Dr. Leandro Filipe Faria Santos)**

**2º VOGAL:**

**(Dra. Anabela Pinto Araújo)**