




ATA N.º 1

----- Aos dezassete dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, 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, Presidente do Júri; Dra. Anabela Pinto Araújo, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Serviços Partilhados, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Dr. Nuno Ricardo Farinha Cunha, Técnico Superior, 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 Operacional (área de Refeitório Municipal), para integrar o Setor Serviços de Sociais – Departamento de Recursos Humanos e Serviços Partilhados, 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 aprovado e Manual de Funções, em vigor: “Garantir todas as tarefas inerentes ao funcionamento do Bar e Refeitório Municipal; confeccionar refeições; preparar e guarnecer pratos e travessas; colaborar na limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamentos da cozinha/bar e zonas anexas; proceder ao acondicionamento/arrumação dos bens alimentares e outros”. -----

----- Perfil de competências determinado como essencial: Realização e orientação para resultados; Conhecimentos e experiência; Trabalho de equipa e cooperação 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 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.-----

-----Para realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.-----

-----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 presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:-----

-----Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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; Princípios Éticos da Administração Pública, disponibilizados no sítio da Internet da DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público; Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril de 2004, na sua atual redação - Relativo à Higiene dos Géneros Alimentícios e Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, na sua atual redação – Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho.-----

-----**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.-----

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

-----E ainda como método facultativo: -----

-----**c) 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 359/2013 de 13 de dezembro e no respetivo anexo, 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 – Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; B - Conhecimentos e experiência: visa aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; C - Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; D - Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. ----

-----Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma e valorada qualitativa/quantitativamente nos seguintes termos: Elevado - 5 valores; Bom - 3,75 valores; Suficiente - 2,50 valores; Reduzido - 1,25 valores e Insuficiente - 0 valores, respetivamente; sendo composta por 4 comportamentos, cada um deles avaliado até 1,25 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, e a menção classificativa Não Apto, no método de seleção - Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

-----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 (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** -----

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

----- OF – Ordenação Final -----

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

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

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) -----

----- 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 n.º 2 do artigo 34.º da LTFP (detendo pelo menos seis meses de experiência profissional) – 16 valores;-----

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

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

----- *Formação profissional*: O fator formação profissional (FP) 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 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:-----

- - Sem experiência – 10 valores;-----
- - Menos de 6 meses – 12 valores;-----
- - Entre 6 e 12 meses – 14 valores;-----
- - Mais de 12 e até 18 meses – 16 valores;-----
- - Mais de 18 e até 24 meses – 18 valores;-----
- - Mais de 24 meses – 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), 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: -

----- 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. -----

----- 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 359/2013 de 13 de dezembro e no respetivo anexo, 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 – Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; B - Conhecimentos e experiência: visa aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; C - Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; D - Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na



Handwritten signature and initials in blue ink.

sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. ----

-----Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma e valorada qualitativa/quantitativamente nos seguintes termos: Elevado - 5 valores; Bom - 3,75 valores; Suficiente - 2,50 valores; Reduzido - 1,25 valores e Insuficiente - 0 valores, respetivamente; sendo composta por 4 comportamentos, cada um deles avaliado até 1,25 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. -----

-----E ainda como método facultativo: -----

-----**c) 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. -----

-----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, nos métodos de seleção com valoração quantitativa, e a menção classificativa Não Apto, no método de seleção - Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

-----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 formula: -----

-----**OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)** -----

-----Em que:



-----OF – Ordenação Final -----
-----AC – Avaliação Curricular -----
-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----
-----AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) -----
-----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


(Dra. Cristina Andrade)

1º VOGAL


(Dra. Anabela Araújo)

2º VOGAL


(Dr. Nuno Cunha)