

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202409/0319
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Outros
Orgão / Serviço:	Serviços Municipalizados de Eletricidade, Águas e Saneamento da Câmara Municipal da Maia
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 821,83€.
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	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.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Deliberações, do Conselho de Administração, de 05 de agosto de 2024, bem como da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 19 de agosto de 2024, conforme previsto nos artigos 4º e 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação. Para efeitos de abertura dos procedimentos concursais, em cumprimento com o estabelecido no n.º 4, do artigo 30.º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, Despacho n.º 6/2024, de 27/06/2024, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 142, de 24 de julho, em aditamento ao Despacho n.º 1/2024, de 04/03/2024, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Eletricidade, Águas e Saneamento da Câmara Municipal da Maia	10	Rua Carlos Felgueiras, Apartado 1010	Maia	4425122 MAIA	Porto	Maia

Total Postos de Trabalho: 10

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 999 - desconhecido ou não especificado: Escolaridade obrigatória, nos termos da legislação atual — Grau de Complexidade 1.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://www.smasmaia.pt/smas/recursos-humanos/processos-de-recrutamento-ativos>

Contacto: 229430832; recrutamento@smasmaia.pt

Data Publicitação: 2024-09-10

Data Limite: 2024-09-24

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, Aviso (extrato) nº 20185/2024/2, II série, nº 175, de 10 de setembro, parte H

Texto Publicado em Jornal Oficial: Eng.º António Domingos da Silva Tiago, Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Maia, faz público que: 1. Atendendo às deliberações, do Conselho de Administração, de 05 de agosto de 2024, bem como da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 19 de agosto de 2024, conforme previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, que aqui se transcreve, a última, por extrato, "...Aprovação da abertura de vários procedimentos concursais para constituição de vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, por unanimidade.", foi deliberado, por unanimidade, aprovar a abertura dos procedimentos concursais abaixo referidos, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 2. Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para os Serviços Municipalizados da Maia, em cumprimento do disposto no artigo 16.º e artigo 16º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a seguinte informação: "AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei 209/2009." 2.1 - O Conselho de Administração, na reunião de 05 de agosto de 2024, declarou a inexistência de reservas de recrutamento nos Serviços Municipalizados da Maia constituída no âmbito de procedimentos concursais anteriormente desencadeados. 3. Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum, para constituição

de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos seguintes postos de trabalho: REFERÊNCIA D: dez postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Operacional (área Operacional) escolaridade obrigatória, nos termos da legislação atual, para a Divisão de Exploração – Departamento Técnico, área funcional operacional. 4. Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4, do artigo 30.º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e Despacho n.º 6/2024, de 27/06/2024, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 142, de 24 de julho, em aditamento ao Despacho n.º 1/2024, de 04/03/2024, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público. 5. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal, em vigor: REFERÊNCIA D: 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. 5.1. Perfil de competências determinado como essencial: REFERÊNCIA D: Conhecimentos e experiência; Relacionamento interpessoal; Responsabilidade e compromisso com o serviço e Orientação para a segurança. 5.2. Local de trabalho: As funções serão exercidas na área do Município da Maia. 6. Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 6.1 Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 6.2. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: REFERÊNCIA D: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 999 - desconhecido ou não especificado: Escolaridade obrigatória, nos termos da legislação atual — Grau de Complexidade 1. 6.2.1. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. 6.3. Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: Apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. 6.3.1 - Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 6.4. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 7. Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível na página eletrónica dos Serviços Municipalizados da Maia, em <https://www.smasmaia.pt/smas/recursos-humanos/processos-de-recrutamento-ativos> Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel. 7.1. A candidatura deverá ser constituída com o respetivo formulário e seguintes documentos, sob pena de exclusão: certificado de habilitações literárias e curriculum vitae, que não exceda três folhas A4, ambos em formato digital. Mais se solicita o envio, se aplicável, de declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado/a, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido/a, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, a menção de desempenho obtida no último período avaliativo e a descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. 7.1.1. - Os/As trabalhadores/as dos Serviços Municipalizados da Maia, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a/as declaração/ções emitida/as pelo serviço público, conforme artigo 116º do CPA. Na apresentação da candidatura por meios eletrónicos a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do currículo e demais documentos, devendo o/a candidato/a guardar o respetivo comprovativo. 7.2. No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%,

reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

8. Métodos de Seleção - Os Métodos de Seleção a utilizar serão: REFERÊNCIA D: 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. 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 de natureza prática, terá a duração de 30 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 tubagens de abastecimento de água e de transporte de águas residuais. - 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: $CF = \frac{[(P1C1 \times 2,5)/20 + (P1C2 \times 2,5)/20] + [(P2C1 \times 1)/20 + (P2C2 \times 1)/20 + (P2C3 \times 1)/20 + (P2C4 \times 1)/20 + (P2C5 \times 1)/20] + [(P3C1 \times 5)/20] + [(P4C1 \times 5)/20]}{2}$ 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 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: $EAC = (A + B + C + D)$ REFERÊNCIA D: Competências: A - Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; B - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; C - 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; 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: Muito Bom - 5 valores; Suficiente – 2,50 valores e Insuficiente - 0 valores, respetivamente, sendo avaliada por 2 comportamentos, cada um deles avaliado até 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, 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 completarem 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) 8.1. 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: REFERÊNCIA D: 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: 1,2 dias – 1 unidade de crédito; 3,4 dias – 2 unidades de crédito; 5 dias – 3 unidades de crédito; > 5 dias – 4 unidades de crédito. 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: - Menos de um ano – 10 valores; - Entre dois e três anos – 12 valores; - Entre quatro e seis anos – 14 valores; - Entre sete e oito anos – 16 valores; - Entre nove e 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), 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: $EAC = (A + B + C + D)$ REFERÊNCIA D: Competências: A - Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; B - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; C - 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; 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: Muito Bom - 5 valores; Suficiente – 2,50 valores e Insuficiente - 0 valores, respetivamente, sendo avaliada por 2 comportamentos, cada um deles avaliado até 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. 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 fórmula: $OF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/Não Apto)$ Em que: OF – Ordenação Final AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de Competências AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) 8.2. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou, quando, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, será realizado por entidade empregadora pública, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas. 9. Composição do Júri: REFERÊNCIA D: Presidente: Dra. Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandim, Diretora-Delegada dos Serviços Municipalizados da Maia; Vogais efetivos: Arlindo Monteiro Pinto, Encarregado Geral Operacional, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr. Nuno Ricardo Farinha da Cunha, Técnico Superior; Vogais suplentes – Eng.º José Adriano de Castro Coutinho, Diretor de Departamento Técnico e Rogério da Silva Rodrigues, Encarregado Operacional. 9.1. O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 9.2. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 9.3. Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada

método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. 9.4. Para efeitos do n.º 1, do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o Júri referido no ponto 9 será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final do período experimental dos contratos de trabalho que vierem a resultar do presente procedimento concursal.

10. Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - 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 6º, 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.

10.1. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. 10.2. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção (quando aplicável), expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 11. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Conhecimentos e experiência. 12. Posicionamento remuneratório: REFERÊNCIA D: de acordo com o estabelecido no artigo 38.º, da LTFP, na atual redação e Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3, do artigo 11º, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 821,83€. 12.1. Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente os Serviços Municipalizados da Maia da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 13. Aos/As candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher no procedimento concursal, devendo os/as mesmos/as declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 14. Em cumprimento da al. h) do artigo 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 15. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. 16. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos**Masculinos:****Femininos:****Total:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:****Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:**