



ATA N.º 1

----- Aos dois dias do mês de setembro 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; Eng.ª Raquel Alexandra Sobral Neto, Chefe de Divisão de Obras por Empreitada, 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 do posto de trabalho referente a um Fiscal da carreira especial de fiscalização, 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 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: "Desenvolver tarefas no âmbito da fiscalização, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares em vigor, promovendo a elaboração de autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares, prevenindo riscos e perigos para a saúde, ambiente, segurança, e integridade de pessoas e bens no domínio do abastecimento de água, e águas residuais, e demais tarefas inerentes à Direção." -----

----- Perfil de competências determinado como essencial: Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Trabalho em equipa e cooperação e Tolerância à pressão e contrariedades. -----

----- 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; Regulamento de Serviço dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Recolha, Drenagem e Tratamento de Águas Residuais dos Serviços Municipalizados da Maia, disponível na página da internet dos SMAS da Maia, através do link: <https://www.smasmaia.pt/rede-e-infraestruturas/projetos-licenciamento>; Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua atual redação - estabelece o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos; Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro - aprova a Lei da Água; Lei n.º 140/99, de 28 de agosto - estabelece o regime e forma de criação das polícias municipais; Regulamento n.º 594/2018 - Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos - RRCAR; Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua atual redação. -----

----- **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 - Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade; B - Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades; C - Trabalho em equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa; D - Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

----- 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



SMAS

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS
DE ELETRICIDADE ÁGUA E SANEAMENTO

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:-----

----- - 12º ano de escolaridade ou superior – 18 valores;-----

----- - 12º ano de escolaridade ou superior e aprovação em curso específico na área de fiscalização ministrado pela Fundação para os estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) - 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:-----

- 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: -----

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

----- Competências: A - Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade; B - Conhecimentos e

AP
[Handwritten signature]

experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades; C - Trabalho em equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa; D - Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----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 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 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. -----

----- 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


(Eng.ª Raquel Neto)

2º VOGAL


(Dr. Nuno Cunha)