




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; Dr. Nuno Ricardo Farinha Cunha, Técnico Superior, por impedimento do 1.º vogal efetivo, e Sr. Rogério da Silva Rodrigues, Encarregado Operacional, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho referentes a dez Assistentes Operacionais (área operacional), para integrarem 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 do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado e Manual de Funções, 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: Conhecimentos e experiência; Relacionamento interpessoal; Responsabilidade e compromisso com o serviço 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.-----

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

[Handwritten signatures]

----- 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: -----

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

----- 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

AP
L
Rod

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 - 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 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 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;-----



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- 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 - 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 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



(Dr. Nuno Cunha)

2º VOGAL



(Sr. Rogério Rodrigues)