

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202512/0603

**Tipo Oferta:** Procedimento Conursal Comum

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais

**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal da Maia

**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado

**Regime:** Carreiras Gerais

**Carreira:** Assistente Técnico

**Categoria:** Assistente Técnico

**Grau de Complexidade:** 2

**Remuneração:** 979,05

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

Montar, conservar e reparar instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão; Instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem elétrica; Guiar frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta; Cumprir com os dispositivos legais relativas às instalações de que trata; Instalar as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; Determinar a posição e instalar órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; Dispor ou fixar os condutores ou cortar, dobrar e assentar adequadamente as calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria colocando os fios ou cabos no seu interior; Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos; Localizar e determinar deficiências de instalações ou de funcionamento, utilizando se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida; Desmontar, se necessário, determinados componentes da instalação; Apertar, soldar, reparar por qualquer outro modo ou substituir os conjuntos, peças ou fios deficientes e proceder à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas; Zelar pelo bom funcionamento da iluminação e tomadas e do fornecimento da energia elétrica, em geral, em instalações municipais e na realização de eventos de diversa natureza.

### Caracterização do Posto de Trabalho:

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Júridica:** CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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.

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** Deliberação da Câmara Municipal da Maia, tomada em 02 de dezembro de 2025

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Deliberação da Câmara Municipal da Maia, tomada em 02 de dezembro de 2025

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilidade Literária:** 12º ano (ensino secundário)

#### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Maia	4	Praça Doutor José Vieira Carvalho	Maia	4474006 MAIA	Porto	Maia

**Total Postos de Trabalho:** 4

**Quota para Portadores de Deficiência:** 1

#### Nº de Vagas/ Alterações

#### Formação Profissional

**Outros Requisitos:** Curso Profissional na área de Eletricidade

#### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** <https://cm-maia.quiz.one/public/recruitment>

**Contacto:** 229408600

**Data Publicitação:** 2025-12-29

**Data Limite:** 2026-01-15

#### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Jornal de Expansão Nacional

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** António Domingos da Silva Tiago, Presidente da Câmara Municipal da Maia, faz público que, nos termos do disposto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, conjugado com o disposto nos artigos 30.º e 33.º a 39.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ambos na sua redação atual, em reunião ordinária realizada em 02 de dezembro de 2025, a Câmara Municipal deliberou autorizar a abertura de procedimento concursal de recrutamento e seleção para ocupação de 4 postos de trabalho do mapa de pessoal, com dotação para o efeito prevista no orçamento municipal. O presente procedimento concursal, doravante designado por procedimento, prossegue o disposto na Portaria n.º 233/2012, de 9 de setembro. Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, a Área Metropolitana do Porto não constituiu a EGRA para os seus municípios, sendo, por isso, aplicável o disposto no artigo 16.º-A daquele diploma. Para simplificação da leitura, as expressões gramaticais e termos presentes neste aviso são neutros quanto ao género, e as expressões no plural devem ler-se no singular e vice-versa, em função do sentido e contexto. 1. Identificação do procedimento concursal: Referência 54. Vínculo pretendido: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Carreira: Assistente Técnico. Número de Postos de Trabalho: 4. Local de Trabalho: Área do Município da Maia. Destinatários: Candidatos com ou sem vínculo de emprego público. Caracterização dos postos de trabalho: Montar, conservar e reparar instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão; Instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem elétrica; Guiar frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta; Cumprir com os dispositivos legais relativas às instalações de que trata; Instalar as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; Determinar a posição e instalar órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e

tomadas; Dispôr ou fixar os condutores ou cortar, dobrar e assentar adequadamente as calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria colocando os fios ou cabos no seu interior; Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos; Localizar e determinar deficiências de instalações ou de funcionamento, utilizando se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida; Desmontar, se necessário, determinados componentes da instalação; Apertar, soldar, reparar por qualquer outro modo ou substituir os conjuntos, peças ou fios deficientes e proceder à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas; Zelar pelo bom funcionamento da iluminação e tomadas e do fornecimento da energia elétrica, em geral, em instalações municipais e na realização de eventos de diversa natureza. Requisitos de admissão. 1.1. Gerais. a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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. Habilacionais: Habilitação literária: 12º ano de escolaridade. 1.1.1. Outros requisitos: Curso Profissional na área de Eletricidade 1.1.2. Os candidatos possuidores de habilitações literárias ou académicas obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, juntamente com o certificado do curso, documento comprovativo do reconhecimento dessas habilitações pela legislação e entidades portuguesas. 1.1.3. Apenas poderão ser admitidos os candidatos que até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos indicados.

1.2. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente: a) Se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade; b) Ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do Município da Maia idêntico ao posto de trabalho aqui publicitado. 2. Prazo e forma de apresentação da candidatura. 2.1. As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir do dia útil seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), através da plataforma eletrónica disponível para o efeito, acessível através do seguinte link: <https://cm-maia.quiz.one/public/recruitment> 2.1.1. O candidato deverá registar-se na plataforma eletrónica e todo o procedimento decorrerá através da mesma, nomeadamente, notificações e provas de conhecimento. 2.2. A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, submetidos em formato PDF: a) Fotocópia do certificado de habilitações, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; b) Curriculum vitae atualizado, sob pena de exclusão; a) Os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público terão de apresentar declaração emitida nos trinta dias seguintes anteriores, pelo serviço público a que se encontram vinculados, da qual conste a modalidade de vínculo, a carreira ou categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém atualmente, serviço onde exerce funções, profissão, atividade ou cargo que exerce, avaliações do desempenho dos últimos três ciclos avaliativos. 2.3. No caso de candidatos 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, sob pena de exclusão. 2.4. Aquando da realização do primeiro método de seleção, cuja data, hora serão notificados a todos os candidatos admitidos, e a mesma irá decorrer através da plataforma eletrónica mencionada no ponto 3.1. Para o efeito, estes devem apresentar-se munidos do documento de identificação civil e fiscal. 3. Métodos de Seleção. 3.1. Métodos a aplicar aos candidatos sem vínculo de emprego público e aos candidatos que, ainda que vinculados, não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou não se encontrem na situação prevista na segunda parte do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP: a) Prova de conhecimentos (PC). Destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será numa vertente prática, de forma a avaliar os conhecimentos específicos da área da eletricidade, tendo em conta as funções às quais se candidatam. A duração será de entre 20 a 30 minutos, podendo ser fixada tolerância pelo Júri. O resultado será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A prova teórica versará sobre as seguintes temáticas: - Conhecimentos específicos da atividade de eletricista; - Noções de higiene e segurança no trabalho. b) Avaliação psicológica (AP). Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tais como autonomia, flexibilidade, iniciativa,

empatia, tolerância ao stresse, motivação, criatividade, autoconfiança, autodomínio, autoestima, capacidades cognitivas, e pode comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será realizada por pessoas qualificadas, através de baterias de testes adequados, e expressa-se através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 3.2. A aplicar aos candidatos que, cumulativamente, sejam detentores de vínculo de emprego público e estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou se encontrem na situação prevista na segunda parte do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP: a) Avaliação curricular (AC). Visa analisar a qualificação dos candidatos através dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho. Parâmetros a avaliar: Cada parâmetro é avaliado em função da duração ou número de ocorrências. Para além do 12.º ano de escolaridade, que confere ao candidato 9,500 valores da escala 0 a 20, aos parâmetros são atribuídas as seguintes pontuações máximas: Licenciatura – 50 pts por ano de curso; Mestrado – 75 pts; Doutoramento – 100 pts; Especialização, pós-graduação, master business administration, => 80h, – 75 pts; Formação executiva => 50h – 50 pts; Ação de formação => 80h – 100 pts; Ação de formação < 80h – 75 pts; Workshops, seminários, congressos e similares – 30 pts; Assessoria ou liderança de equipas – 10 pts por ano; Funções de complexidade três – 20 pts por ano; Funções de complexidade dois - 15 pts por ano; Funções de complexidade um – 6 pts por ano; Liderança ou gestão de projetos organizacionais relevantes – 20 pts por unidade; Atividades privadas relevantes – 20 pts por unidade; Publicações, distinções e missões – 25 pts por unidade; Outras atividades relevantes – 10 pts por unidade. O resultado de cada parâmetro é obtido mediante a aplicação de um dos coeficientes 0, 1, 2, 3 ou 4 ao número de pontos, conforme o parâmetro se afigure de nenhuma, baixa, média, elevada ou total correspondência com a atividade a desenvolver no posto de trabalho. Oitocentos pontos correspondem a um valor na escala de 0 a 20 e a classificação final é obtida através da correspondência entre a tabela de pontos e esta escala. b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Com uma duração de entre quinze a trinta minutos, visa a obtenção de informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, designadamente, conhecimentos específicos, domínio de ferramentas informáticas ao nível de utilizador, motivação para o trabalho, capacidade de escuta, comunicação verbal e não verbal, compromisso com o serviço público, tolerância à pressão, iniciativa, autonomia, otimização de recursos e sentido crítico. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, resultante da média simples da valoração dos fatores a avaliar. 4. Métodos de Seleção. 4.1. Os candidatos que se encontrem nas condições antes referidas poderão, através de declaração escrita no formulário de candidatura, afastar a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, e prestar a prova de conhecimentos e avaliação psicológica, bem como os demais métodos complementares, aplicados aos demais candidatos. 4.2. Métodos complementares a aplicar a todos os candidatos aprovados nos métodos anteriores: a) Aos candidatos a que se refere o ponto 4.1: Entrevista Avaliação de Competência (EAC)- Visa avaliar os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. Terá uma duração de entre quinze a trinta minutos. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, resultante da média simples da valoração dos fatores a avaliar b) Aos candidatos a que se refere o ponto 4.2: Avaliação Psicológica- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tais como autonomia, flexibilidade, iniciativa, empatia, tolerância ao stresse, motivação, criatividade, autoconfiança, autodomínio, autoestima, capacidades cognitivas, e pode comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será realizada por pessoas qualificadas, através de baterias de testes adequados, e expressa-se através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 6 Ponderações dos métodos de seleção. Os métodos de seleção terão o seguinte peso na classificação final: Prova de conhecimentos ou avaliação curricular = 70% Avaliação Psicológica: eliminatório Entrevista de avaliação de competências = 30% Exame médico: eliminatório 7 Caráter eliminatório e ordem de aplicação. Cada um dos métodos é aplicado pela ordem indicada no presente aviso. A obtenção de uma classificação inferior a 9,500 num dos métodos ou fases, quando aplicadas, determina a eliminação do candidato e a exclusão do procedimento, não podendo realizar o método seguinte. O resultado de Não apto na avaliação psicológica e no exame médico, determina a exclusão. 8 Ordenação final. Terminada a aplicação dos métodos de seleção, os candidatos que os concluirem com sucesso serão ordenados por ordem decrescente da classificação final (CF) obtida pela aplicação da fórmula seguinte, sem prejuízo das prioridades de recrutamento legalmente estabelecidas:  $CF = (PC \text{ ou } AC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$  9 Faseamento. Se o número de candidatos for igual ou

superior a cem, o segundo método e métodos seguintes serão aplicados num primeiro momento apenas aos primeiros trinta candidatos ordenados por ordem decrescente da classificação do primeiro método, respeitando as prioridades legais da situação jurídico-funcional. 9.1 Se o número de candidatos aprovados na primeira tranche for suficiente para suprir as necessidades, o Júri elabora a lista de ordenação final e submete-a a homologação do Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competências delegadas. Neste caso, os demais candidatos ficam dispensados da aplicação dos métodos seguinte ao primeiro, sem prejuízo de, durante o prazo de vigência do procedimento poderem ser chamados pelo Júri para realização desses métodos, na mesma metodologia, sendo elaborada e sujeita a homologação nova lista de ordenação final. 10 Validade do procedimento. Se o número de candidatos aprovados for superior ao número de postos de trabalho publicitados no presente aviso, é constituída reserva de recrutamento interna pelo prazo de dezoito meses a contar da data de homologação da primeira lista de ordenação final. 11 Composição do Júri. Presidente: Pedro Manuel Ferreira Silva Tiago, Diretor do Departamento de Construção, Manutenção, Energia e Mobilidade. Vogais efetivos: Susana Paula Ribeiro Soares, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Norberto Paulo Brandão Marques Gregório, Técnico Superior da Divisão de Energia e Mobilidade. Vogais suplentes: - Luís Filipe Dias de Quintas Gomes, Técnico Superior da Divisão de Energia e Mobilidade e André Filipe dos Santos Moreira, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos. O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exigam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. 12 Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículum vitae, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 13 As Atas do Júri serão publicitadas na página eletrónica do Município da Maia, em [www.cm-maia.pt](http://www.cm-maia.pt) e na plataforma de recrutamento, em [cm-maia.quiz.one](http://cm-maia.quiz.one). 14 As atas, notificações e convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar serão efetuadas, através da plataforma indicada no ponto 3.1, nos termos dos nºs 1 e 2 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, para o endereço fornecido pelo candidato no formulário de candidatura, exclusivamente, sendo da responsabilidade deste garantir a operacionalidade da sua caixa de correio, bem como verificar regularmente a caixa de spam e a área de candidato da plataforma de candidatura. O comprovativo de que o candidato foi notificado é o relatório devolvido pelo servidor, onde consta que a entrega do correio eletrónico foi realizada com sucesso no destinatário. 15 A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que no procedimento tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 16 A posição remuneratória de referência proposta para a constituição do vínculo de emprego público com o Município da Maia, na sequência do presente procedimento, é a 1.º posição da carreira de assistente técnico, nível 7 da tabela remuneratória única, em vigor, com a remuneração base mensal de 979,05 euros, sem prejuízo do processo negocial a que alude o artigo 38.º da LTFP. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município da Maia da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 17 Aos candidatos com deficiência será garantido o direito fixado pelo artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação ou expressão a utilizar no processo de seleção. 18 No cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, o Município da Maia, enquanto empregador público, promoveativamente 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. 19 Proteção de dados pessoais: Na apresentação da candidatura o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais pelo Município da Maia, destinados exclusivamente à integração na base de dados do procedimento concursal e posterior celebração do vínculo de emprego público, se for o caso. O exercício do direito ao apagamento dos dados determina a desistência do procedimento e, por conseguinte, a exclusão do candidato. 29 de dezembro de 2025- O presidente da Câmara Municipal – Eng.º António Domingos da Silva Tiago

**Observações**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Alteração de Júri**

---

**Resultados**

---

**Questionário de Termo 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: