Procedimento concursal comum para preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a área funcional da Segurança e Saúde no Trabalho do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada (SMAS)

Ata n.º 1

Aos 07 de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, nas instalações dos SMAS, sito na Praceta Ricardo Jorge, n.º 2 em Almada, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho na carreira **Técnico Superior para a área funcional da Segurança e Saúde no Trabalho**, do mapa de pessoal dos SMAS, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Nuno Jorge Lança Santana	Diretor do Departamento de Recursos Humanos
Vogal Efetivo	Maria Dulce Gonçalves Almeida	Diretora do Departamento de Projetos e Obras (DPO) (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos)
Vogal Efetivo	Catarina Alexandra Ludovico Noronha Duarte	Chefe de Divisão de Sistema de Gestão Integrado (SGI)

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Presidente do Conselho de Administração, a 30 de julho de 2026, exarado através da Informação n.º INFO_1282/2026/ de 30 de julho de 2026.

No âmbito das competências definidas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, o Júri reuniu na presente data com a seguinte ordem de trabalhos:

- Definir os métodos de seleção a utilizar no procedimento bem como estabelecer os critérios de apreciação e de ponderação dos mesmos e o sistema de classificação e respetiva fórmula classificativa;
- Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos bem como a legislação e documentação de suporte à sua realização.

1. Caraterização do posto de trabalho

O recrutamento a efetuar pelo presente procedimento concursal visa a ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho, para o exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, a que corresponde o grau de complexidade 3, designadamente as constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do Artigo 88.º da LTFP, e especificamente as que a seguir se elencam:

- Conceber, planear, coordenar, implementar e controlar as atividades de prevenção e de proteção da segurança e saúde no local de trabalho, no âmbito do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, e a aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação acadêmica, que visam fundamentar e preparar a decisão.
- Elaborar, autonomamente ou em equipa, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.
- Assegurar o cumprimento da legislação de segurança e saúde no trabalho em obras promovidas pelos SMAS de Almada, ao longo de todo o ciclo de vida da empreitada — desde a fase de projeto até à execução — garantindo a prevenção de riscos profissionais, a conformidade documental de empreiteiros e subempreiteiros, e a correta gestão de resíduos de construção e demolição (RCD).
- Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais e colaborar no planeamento e implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da organização;
- Promover a informação e a formação em segurança no trabalho dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- Acompanhar auditorias e inspeções internas;
- Colaborar no cumprimento dos objetivos e procedimentos afetos aos sistemas de gestão
- Acompanhamento e Fiscalização de Obra;
    - Fase de Projeto
        - Elaboração do Plano de Segurança e Saúde em Projeto (PSS), identificando os riscos previsíveis associados aos trabalhos a executar.
        - Elaboração das Fichas de Procedimentos de Segurança (FPS) para as atividades de maior risco.
        - Elaboração do Plano de Prevenção e Gestão de Resíduos de Construção e Demolição (PPGRCD), nos termos do Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro.
    - Validação Pré-Início de Obra
        - Análise e validação do desenvolvimento do PSS em execução, apresentado pelo Empreiteiro, verificando o alinhamento com os riscos reais da empreitada antes da autorização de início dos trabalhos.
    - Fiscalização de Segurança em Obra (Fase de Execução)
        - Auditoria documental de empreiteiros, subempreiteiros, técnicos, trabalhadores e equipamentos (fichas de aptidão médica, seguros de Acidentes de Trabalho, formação específica, certificação CE de equipamentos).

- Realização de vistorias e visitas de acompanhamento ao estaleiro e frentes de trabalho.
- Elaboração de Relatórios de Visita de Coordenação de Segurança em Obra, com registo de evidências fotográficas e descritivas.
- Identificação de desvios ao PSS/FPS e registo de Não Conformidades (NC).
- Notificação ao Empreiteiro e imposição de prazos e medidas corretivas.
- Verificação da gestão de RCD em obra (e-GAR, destino final licenciado, triagem e armazenamento temporário).

- Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros.
- Colaborar na seleção dos equipamentos de proteção individual, verificar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos mesmos, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança.

2. Métodos de seleção

Nos termos do previsto no artigo n.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 17.º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, aos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura, ou aos candidatos sem prévio vínculo de emprego público previamente constituído;

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos que se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham, por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

3. Valoração dos métodos de seleção

O sistema de valoração de cada um dos métodos de seleção a utilizar consta no Art.º 21.º da Portaria tendo cada um dos métodos de avaliação carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

4. Prova de conhecimentos (PC)

O método obrigatório prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A PC será escrita, de realização individual e de natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será constituída por 20 questões de escolha múltipla, valorada de 0 a 20 valores, em que apenas uma das respostas está correta, cada questão respondida corretamente será valorada em 1 valor, a cada resposta errada ou em branco terá 0 valores.

A PC tem a duração máxima de 60 minutos, não sendo permitida a consulta da legislação identificada não anotada nem comentada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou eletrónico.

É uma prova de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores

Na realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas e legislação:

a) Orgânica dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada - Diário da República, 2.ª série, N.º10, de 13 de janeiro de 2023 - Despacho n.º733/2023;
b) Site dos SMAS na área informativa da Missão, Visão, Valores, enquadramento, organizacional e estrutura orgânica;
   www.smasalmada.pt
c) Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:
   Parte II - Título II - Capítulo II - Forma, período experimental e invalidades, artigo 45.º a 51.º;
   Parte II - Título IV - Capítulo I - Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, artigo 70.º a 76.º.
d) Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual;
e) Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual;
f) Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo n.º 284º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro, na sua redação atual;

5. Avaliação Psicológica (AP)

O método obrigatório de avaliação psicológica visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, tendo carácter eliminatório.

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, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

6. Avaliação Curricular (AC)

O método de seleção avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo obrigatoriamente considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) A habilitação académica, onde se pondera a titularidade do grau académico exigido ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
b) A formação profissional, diretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;
d) A Avaliação do Desempenho, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, cuja ponderação é feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média dos três ciclos.

A avaliação curricular é classificada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, tendo o Júri deliberado, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\ \%) + (FP \times 30\ \%) + (EP \times 40\ \%) + (AD \times 10\ \%)$$

Em que:
HA – Habilitação Académica;
FP – Formação Profissional;
EP – Experiência Profissional;
AD – Avaliação de Desempenho.

6.1. Habilitação Académica (HA)

De acordo com o critério da proporcionalidade e considerando a possibilidade de existência de níveis académicos diferenciados, o Júri decidiu, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, graduar as habilitações académicas de base, atribuindo respetivamente:

- 16 valores - a quem seja titular de Licenciatura ou grau superior noutra área complementada por curso de técnico superior de segurança e higiene no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho.
- 18 valores - a quem seja titular de Licenciatura que se situe nas áreas da segurança no trabalho e da segurança e saúde no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho
- 20 valores - a quem seja titular de grau académico superior que se situe nas áreas da segurança no trabalho e da segurança e saúde no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho

Da avaliação do parâmetro habilitações académicas não poderá resultar classificação superior a 20 valores.

6.2. Formação Profissional (FP)

Na formação profissional o Júri decidiu considerar a formação dos últimos 5 anos (por uma questão de desatualização da legislação aplicável ao posto de trabalho) e relevar todas as ações de formação, especificamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, desde que relevantes para o desempenho da função inerente ao posto de trabalho.

A participação nestas ações será classificada, cumulativamente, até um máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte classificação:

Natureza das ações de formação	**Total de horas por ação de formação**		
	Até 7 horas	Igual a 7 horas e inferior a 30 horas	Igual ou superior a 30 horas
Diretamente relacionadas com a função do posto de trabalho	1	3	5

Sempre que a duração das ações de formação, dos cursos, seminários, colóquios ou congressos não seja referida, a respetiva participação será pontuada com 1 valor.

Nos cursos que se desenvolvam por diferentes módulos, estes não serão pontuados individualmente, mas sim considerados como apenas um curso.

6.3. Experiência Profissional (EP)

Neste fator, o Júri considerará a experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, dentro da caraterização do posto de trabalho colocado a concurso.

A valoração/pontuação da experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{0,5\ T + 1,5\ APT}{2}$$

Em que:

EP = Experiência Profissional;

T = Tempo em funções públicas

APT = Tempo de execução de atividades caracterizadoras dos postos de trabalho conforme descrição supra

O tempo na função será objeto da seguinte pontuação:

T - Duração em anos completos	Valores
Até 2 anos (inclusive)	4
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	8
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	12
Superior a 6 e inferior ou igual a 8 anos	16
Superior a 8 anos	20

Por sua vez, a experiência em atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço integrado na Administração Local, é pontuada de acordo com a seguinte escala:

TAL - Experiência/Duração em anos completos	Valores
Até 1 ano (inclusive)	4
Superior a 1 e inferior ou igual a 2 anos	8
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	12
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	16
Superior a 6 anos	20

Valores cumuláveis, não podendo exceder os 20 valores.

6.4. Avaliação do Desempenho (AD)

A avaliação do desempenho releva para apreciação, feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média aritmética dos últimos três ciclos avaliativos, sendo que:

$$AD = \frac{A1 + A2 + A3}{3}$$

Em que:

AD = Avaliação de Desempenho

A1 = Ciclo avaliativo 1

A2 = Ciclo avaliativo 2

A3 = Ciclo avaliativo 3

A menção quantitativa da avaliação de desempenho será convertida para a escala de 0 a 20 valores. Ao candidato que não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos por não aplicação do organismo serão atribuídos 10 valores, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria.

7. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências terá uma duração até 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o posto de trabalho em causa, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, determinando o Júri as seguintes competências:

a) Orientação para o Serviço Público - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

b) Orientação para os Resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

c) Análise Crítica e Resolução de Problemas - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

d) Orientação para a Segurança - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

e) Comunicação - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as VIAS de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, não podendo ultrapassar os 20 valores.

8. Classificação final

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, nos seguintes termos:

. Para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

CF = 70% PC + 30% EAC

. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

CF = 50% AC + 50% EAC

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

PC - Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

9. Critérios de Desempate

A utilizar caso, após aplicação dos critérios de desempate previstos na Lei, ainda subsista igualdade na classificação: melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências e Experiência Profissional.

10. Documentos necessários à apresentação de candidaturas

As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos:

a) Formulário, devidamente preenchido, disponível no sítio dos SMAS;

b) Certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho (CAP)
c) *Curriculum Vitae* atualizado, devendo em ele constar para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, as funções e atividades que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida;
d) Fotocópia legível do Cartão do Cidadão;
e) Fotocópia legível dos documentos comprovativos das habilitações literárias;
f) Fotocópia legível dos certificados das ações de formação profissional;

No caso de candidatos detentores de vínculo prévio de emprego público, declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, com data posterior à do presente aviso, que comprove, de forma inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público de que é titular, a categoria que detém, a carreira em que se encontra integrado, posição e nível remuneratórios detidos, avaliação de desempenho (menções qualitativas e quantitativas obtidas) relativa aos 3 últimos ciclos avaliativos ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação, bem como descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências desempenhas pelo candidato;
. Quaisquer outros elementos que o candidato entenda apresentar e que sejam relevantes para a apreciação do seu mérito.

11. Notificações e publicitações de resultados dos métodos de seleção

Tendo em consideração o disposto no Art.º 6.º da Portaria, o Júri deliberou que, no presente procedimento, os candidatos serão notificados, preferencialmente, através de correio eletrónico.
Tendo em consideração o disposto nos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo e no n.º 4 do Art.º 16.º da Portaria, o Júri deliberou que a audiência dos interessados, sempre que a ela houver lugar, deve revestir a forma escrita, através do preenchimento do formulário aprovado para o efeito, e respeitar o prazo de 10 dias úteis.

Todas as deliberações do Júri foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente do Júri

(Nuno Jorge Lança Santana)

O Vogal Efetivo

(Maria Dulce Gonçalves Almeida)

O Vogal Efetivo

(Catarina Alexandra Ludovico Noronha Duarte)