Procedimento concursal comum para preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada (SMAS)

Ata n.º 1

Aos seis dias do mês de agosto 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 6 (seis) postos de trabalho na carreira de Assistente Operacional - (3) postos para a área funcional de Piquete de Redes de Saneamento na Divisão de Gestão de Redes de Drenagem (DRD) e três (3) postos para a área funcional de Piquete de Redes de Água na Divisão de Gestão de Redes de Água (DRA), do mapa de pessoal dos SMAS, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Paulo Jorge Nico Casimiro	Diretor do Departamento de Gestão de Redes de Água, Drenagem e Logística e Frota
Vogal Efetivo	Fernando Olímpio Pinto Bacelar	Chefe de Divisão de Gestão de Redes de Drenagem (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos)
Vogal Efetivo	Paulo Jorge Sapinho Faustino	Chefe de Divisão de Gestão de Redes de Água

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_1286/2026/.

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 6(seis) postos de trabalho, na carreira de assistente operacional - (3) postos para a área funcional de Piquete de Redes de Saneamento na Divisão de Gestão de Redes de Drenagem (DRD) e três (3) postos para a área funcional de Piquete de Redes de Água na Divisão de Gestão de Redes de Água (DRA), do mapa de pessoal dos SMAS para desempenho de funções de grau de complexidade funcional 1, designadamente as constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do Artigo 88.º da LTFP, nomeadamente:

- Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.
- Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;
- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;

e mais especificamente as funções que a seguir se elencam:

√ Trabalho por turnos;
√ Cumprimento escrupuloso dos princípios e regras de segurança, higiene e saúde no trabalho
√ Limpeza e desobstrução e manutenção de coletores, ramais, sumidouros, valas hidráulicas, poços de bombagem e demais órgãos da rede de drenagem pública, através de meios hidráulicos, mecânicos e ou manuais;
√ Manutenção e inspeção de Válvulas Anti Refluxo, desareadores, bacias de retenção ou dissipadores de energia, reparação de coletores e ramais;
√ Inspeções CCTV à rede de drenagem, aferição e inspeção de equipamentos de medição;
√ Apoio aos setores do Piquete / Operação e Manutenção na abertura, compactação e fecho de valas;
√ Auxiliar na reparação de avarias em condutas de água, manutenção da rede de distribuição de água e limpeza de obra;
√ Proceder à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas de trabalho.

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, 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 Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, terá a duração de 60 minutos sem possibilidade de consulta, é uma prova de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores

A prova 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.

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

A grelha de correção da PC não poderá ter elementos identificativos dos candidatos.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:
a) Atribuições e competências dos SMAS;
b) Segurança
c) Lei Geral do Trabalho em funções Públicas

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a que abaixo se indica:

a) Site dos SMAS na área informativa da Missão, Visão, Valores, enquadramento organizacional e estrutura orgânica;
www.smasalmada.pt

b) Artigo 17º do Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho - Lei nº 102/2009 de 10 de setembro;

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.

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:

- **19 valores** - Escolaridade obrigatória
- **20 valores** - Habilitação académica superior à exigida

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, Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha;
b) ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS, capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
c) ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÂO, estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

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.

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:

. Formulário, devidamente preenchido, disponível no sítio dos SMAS;

. *Curriculum Vitae* atualizado, devendo nele 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;

. Fotocópia legível do Cartão do Cidadão;

. Fotocópia legível dos documentos comprovativos das habilitações literárias;

. 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

(Paulo Nico)

O Vogal Efetiva

(Fernando Bacelar)

O Vogal Efetivo

(Paulo Sapinho)