Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto 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 oito dias do mês de junho 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 1 (um) posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional - área funcional de Jardineiro, do mapa de pessoal dos SMAS, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Paulo Jorge Silva Goncalves	Diretor de Departamento de Produção de Água e Controlo de Qualidade
Vogal Efetivo	Jorge Manuel de Jesus Marques	Chefe de Divisão de Produção de Água (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos)
Vogal Efetivo	Pedro Alexandre Silva Farinha Marçal	Técnico Superior da Divisão de Formação, Prevenção de Riscos e Promoção da Saúde no Trabalho

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Presidente do Conselho de Administração, a 27 de maio de 2026, exarado através da Informação n.º INFO_874/2026/ de 21 de maio 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 1(um) posto de trabalho, na carreira de assistente operacional - área funcional de Jardineiro, 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:

- Proceder à manutenção dos espaços verdes, utilizando as técnicas e os meios manuais e mecânicos apropriados;
- Plantação de árvores, arbustos e todas as operações que garantem o bom estado fitossanitário das plantas;
- Execução e instalação de relvados, desde a preparação do terreno, montagem de sistema de rega, sementeira, corte, tratamento, e demais funções necessárias, zelando também pelas máquinas e equipamento que utiliza, bem como outras funções não especificadas;
- Assegurar a utilização correta do equipamento de proteção individual e coletiva;
- Proceder à aplicação de produtos fitofarmacêuticos;

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 Gonçalves)

O Vogal Efetivo

(Jorge Marques)

O Vogal Efetivo

(Pedro Marçal)