Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada (SMAS)

Ata n.º 1

Ao vigésimo segundo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu nas instalações dos SMAS, sito na Praceta Ricardo Jorge, n.º 2 em Almada, o Júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal dos SMAS, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Maria Dulce Gonçalves de Almeida	Diretora de Departamento de Projetos e Obras
Vogal Efetivo	Patrícia Sofia Augusto Mestre	Chefe de Divisão de Divisão de Gestão de Projetos e Cadastro (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos)
Vogal Efetivo	João Miguel Silva Morgado	Técnico Superior da Divisão de Gestão e Desenvolvimento Pessoal

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Presidente do Conselho de Administração, de 7 de maio de 2026, exarado através da Informação n.º INFO_753/2026/, de 29 de abril 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 posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal dos SMAS, para desempenho de funções de grau de complexidade funcional 3, na vertente funcional do Gabinete Técnico de Projetos, da Divisão de Gestão de Projetos e Cadastro (DGPC), com o seguinte conteúdo funcional:

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:

- Domínio de softwares como AUTOCAD (Civil 3D), EPANET, MS PROJECT; SWMM; BIM
- Elaboração de pareceres e especificações técnicas da área da candidatura;
- Execução de projetos referentes às redes publicas de abastecimento de água e de drenagem.
- Conhecimento das normas técnicas e legislação aplicável ao setor de abastecimento de água e drenagem de águas residuais;
- Conhecimentos na área da contratação pública (Código dos Contratos Públicos);

Requisitos obrigatórios: É requisito especial de admissão a inscrição válida como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros ou da Ordem dos Engenheiros Técnicos.

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 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 caráter 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 é de realização individual, de natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos, sob a forma escrita, efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação identificada não anotada nem comentada, e não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou eletrónico.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas e legislação:
- Orgânica dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada - Despacho n.º 733/2023, de 13 de janeiro;
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regulamento do Abastecimento de Água e do Saneamento de Águas Residuais Domésticas e Industriais dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada - Aviso n.º 9690/2023, de 17 de maio, na sua redação atual;
- Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais em Portugal - Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, 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 caráter 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:

- ✓ **20 valores** - Habilitação superior à exigida (Mestrado ou Doutoramento em Engenharia Civil);
- ✓ **19 valores** - Licenciatura em Engenharia Civil (área preferencial);
- ✓ **18 valores** - Habilitação superior à exigida (Mestrado ou Doutoramento em Engenharia Ambiental ou Engenharia Sanitária);
- ✓ **16 valores** - Licenciatura em Engenharia Ambiental ou Engenharia Sanitária;

- ✓ **13 valores** - Habilitação superior à exigida (Mestrado ou Doutoramento noutras áreas de formação);
- ✓ **12 valores** - Outras Licenciaturas.

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:

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

Em que:

EP = Experiência Profissional;

T = Tempo na carreira/categoria de técnico superior;

TAL = Tempo de exercício de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço integrado na Administração Local.

O tempo na carreira/categoria de técnico superior 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 a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

c) 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.

d) 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.

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.

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 Bilhete de Identidade e do Cartão de Contribuinte ou 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.

A Presidente

(Dulce Almeida)

A Vogal Efetiva

(Patrícia Mestre)

O Vogal Efetivo

(João Morgado)