

leaf
P
Ac

ATA N.º 1

Aos 04 dias do mês de fevereiro do ano de 2026 reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da categoria e carreira geral de Assistente Operacional **para exercício de funções de leitor na Divisão de Administrativa, Financeira e Comercial, Serviços de leituras, faturação, cobrança e cortes**, cuja **Referência é AO-LEITORES DE CONSUMO.2026**, autorizado por Despacho do Senhor Presidente do Conselho de Administração, Sérgio Fernando da Silva Costa, de 25 de novembro de 2025, sendo constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Marta Alexandra Gouveia de Sousa, Técnico Superior da APAL-SIM.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal Efetivo: Amélia Isabel Garcia Carvalho, Técnica Superior da APAL-SIM – que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efetivo: Tânia Cristina Almeida Andrade, Assistente Técnica da APAL-SIM.

Vogais Suplentes:

1.º Vogal Suplente: Maria da Conceição Pires Martins Pereira, Técnica Superior da APAL-SIM.

2.º Vogal Suplente: Mariana de Almeida Batista Canotilho, Técnica Superior da APAL-SIM.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do(s) posto(s) de trabalho com a seguinte caracterização: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, nomeadamente: Desenvolver as funções de leitor de consumos e todas as tarefas decorrentes da Secção de Leituras; proceder à leitura dos consumos de água; proceder à verificação sumária das instalações de água, nomeadamente no que respeita ao contador e torneira de segurança; verificação de contadores, anomalias e consumos fraudulentos; Analisar padrões de consumo, detetando desvios e analisando a causa dos mesmos; Propor que se proceda à reparação e/ou

Handwritten signature and initials in the top right corner.

substituição dos contadores; Prestar informações e esclarecer dúvidas aos munícipes, relativamente aos serviços de abastecimento de águas, faturação e consumo; Arquivar a documentação referente à leitura de contadores; Assegurar o cumprimento dos atos administrativos referentes à tarefa de leitura de contadores; Zelar pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção e vestuário de trabalho apropriados, e adotando as normas de segurança no trabalho aplicáveis ao setor.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e doravante designada por LTFP.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

Ou

- b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

como se segue:

1.1. **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes/as candidatos/as podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação.

Play
+
Ae

1.2. **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as restantes candidatos/as.

Todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Segundo – Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tal como o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, numa só fase, tendo a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica, diretamente relacionados com as exigências da função. É autorizada a consulta da legislação indicada, somente em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada. É da responsabilidade de cada candidato/a levar a sua legislação. A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação a seguir indicada até à data da realização da prova de conhecimentos:

2.1. Legislação

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

- Regulamento de Organização dos Serviços de Águas Públicas em Altitude Serviços Intermunicipalizados de Água e Saneamento da APAL-SIM – Regulamento n.º 1080/2024, de 01 de outubro, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 190;
- Regulamento do Serviço de Abastecimento de Águas e Saneamento de Águas Residuais dos Serviços Intermunicipalizados de Água e Saneamento da APAL-SIM – Regulamento n.º 1042/2024, de 12 de setembro, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 177;

Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação do Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

George
de

Habilitações Académicas	Classificação
Escolaridade Obrigatória exigida, não havendo possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP	18 Valores
Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho	20 valores

A **Formação Profissional (FP)**: Neste fator, pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada desde que relacionada com a área do(s) presente(s) posto(s) de trabalho e obtidas nos últimos 3 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.	18 valores

Handwritten signature and initials in the top right corner.

Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total superior a 40 horas.	20 valores
--	------------

A **Experiência Profissional**: Neste fator, pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o(s) posto(s) de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do(s) posto(s) de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelo(s) candidato(s), através de documento oficial da(s) respetiva(s) entidade(s), dentro do prazo de candidatura, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional = a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional = a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional = a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional \geq a 4 anos	20 Valores

A **Avaliação do Desempenho (AD)** - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação do Desempenho	Classificação
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores

Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

A não existência de avaliação do desempenho será considerado com 10 Valores, em cumprimento do preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao(s) posto(s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido/a a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$



A. Realização e Orientação Para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Procura atingir os resultados desejados.
2	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução de trabalho.
3	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho, de acordo com esses critérios.
4	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
2	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
4	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores hierárquicos e os diversos utentes do serviço.
2	Trabalha com pessoas com diferentes características.
3	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
---	---

2	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4	Aceita as críticas e contrariedades.

F. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
2	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
3	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

20 Valores	O/a candidato/a evidencia os 4 (Quatro) Indicadores Comportamentais da Competência.
16 Valores	O/a candidato/a evidencia os 3 (Três) Indicadores Comportamentais da Competência.
12 Valores	O/a candidato/a evidencia os 2 (Dois) Indicadores Comportamentais da Competência.
8 Valores	O/a candidato/a evidencia apenas 1 (Um) Indicador Comportamental da Competência.
4 Valores	O/a candidato/a não evidencia Indicadores Comportamentais da Competência.

Sexto – Ordenação Final

A Ordenação Final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula, conforme aplicável:

$$\text{OF} = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

Ou

$$\text{OF} = (70\%PC) + (\text{AP (Apto)}) + (30\%EAC)$$

Legenda:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

AP - Avaliação Psicológica;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º** Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Conhecimentos Especializados e Experiência*;
- 2.º** Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Tolerância à Pressão e Contrariedades*;
- 3.º** Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Organização e Método de Trabalho*.

Oitavo – Candidatos/as com Grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos/as com deficiência, que se enquadrem nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio.

Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.

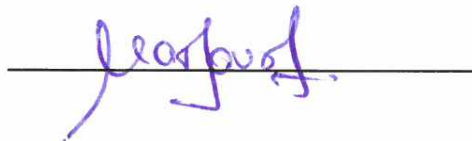
Nono - Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pelo Serviços de Recursos Humanos, da Divisão Administrativa, Financeira e Comercial, nos termos do Código de Procedimento Administrativo, sendo que a morada a considerar, para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do Formulário de Candidatura.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo

