



Procedimento concursal comum para recrutamento de um/a Técnico/a Superior na área de Ambiente, Qualidade e Higiene do Trabalho

Ata de Reunião n.º 1

Definição dos critérios, ponderações e grelha de classificação final

----- Ao terceiro dia do mês de outubro de 2024, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniram, por videoconferência (<https://videoconf-colibri.zoom.us/j/9399889185>), os seguintes elementos do Júri designado para o Procedimento Concursal Comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, através do qual se pretende promover o recrutamento de um trabalhador/a necessário/a ao preenchimento de **um lugar** previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Mourão e Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados para 2024, na Carreira e Categoria de Técnico Superior (área de Ambiente, Qualidade e Segurança e Higiene do Trabalho), para o exercício de funções no Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social, aprovado por deliberação camarária, tomada por unanimidade, na sua sessão ordinária de 15 de maio de 2023: **Presidente** – Doutor Humberto Manuel Índio Chaves, Professor Coordenador do Departamento de Tecnologias e Ciências Aplicadas do Instituto Politécnico de Beja; **Vogais efetivos:** Doutora Gertrudes Saúde Guerreiro, Professora Auxiliar do Departamento de Economia da Universidade de Évora; que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Engenheiro Joaquim Luís Pereira Dias da Costa, Diretor de Departamento de Serviços Operacionais do Município de Évora. -----

----- Pelo referido Presidente foi, então, declarado estarem abertos os trabalhos. -----

----- A reunião foi secretariada pela 1.ª Vogal efetiva, Doutora Gertrudes Saúde Guerreiro, unanimemente nomeada pelo júri e teve como ordem de trabalhos **fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção** tendo em vista promover o recrutamento de um trabalhador/a necessário/a ao preenchimento do posto de trabalho anteriormente identificado, com a seguinte caracterização¹: ----

1. CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: Desempenho de funções de Técnico Superior – área de Engenharia do Ambiente, Qualidade e Segurança e Higiene do Trabalho, no âmbito das competências e atribuições das Subunidades de Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Municipal; Qualidade e Inovação e; Segurança e Higiene e Saúde do Trabalho do Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social (DSTASS), designadamente: funções de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentem e preparem a decisão superior em matéria de desenho, implementação, territorialização e avaliação das políticas públicas municipais de desenvolvimento sustentável, para que o Município de Mourão possa contribuir para o alinhamento da Agenda 2030 e para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na sua vertente local (Subunidade de Desenvolvimento

¹ Em conformidade com a referida deliberação camarária, o Mapa de Pessoal do Município de Mourão e as competências a desenvolver de acordo com os artigos 28.º, 29.º e 30.º da Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Mourão, aprovada pelo Despacho n.º 12200/2022, de 18 de outubro, alterada pelo Despacho n.º 214/2024, de 10 de janeiro.



Sustentável e Responsabilidade Social Municipal), em colaboração e articulação com os demais serviços municipais; promover a adoção de métodos e técnicas que permitam melhorar a atividade municipal por critérios de qualidade, eficiência e eficácia, revisitando periodicamente as suas metodologias, procedimentos e fluxos de trabalho existentes, procurando promover a satisfação dos seus Municípes, eliminando redundâncias desses mesmos processos e procedimentos, em colaboração e articulação com os demais serviços municipais (Subunidade de Qualidade e Inovação); zelar pelo cumprimento das obrigações do Município de Mourão enquanto entidade empregadora pública nos domínios da Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho (SHST) decorrentes do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJ-PSST) e demais legislação sobre SHST; Coordenação de Segurança e Saúde das obras e empreitadas municipais (nas fases de projeto e em fase de obra); Segurança Contra Incêndio em Edifícios (SCIE); colaboração e supervisão de serviços externos de SHT, sempre que a eles haja lugar (Subunidade de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho). A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no artigo 81.º da LTFP, nomeadamente, sempre que necessário, o desempenho de funções genericamente estabelecidas para a carreira/categoria de Técnico Superior, correspondentes ao grau 3 de complexidade funcional, e que constam no Anexo referido no artigo 88.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: *“Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”*

2. ÂMBITO DO RECRUTAMENTO E REQUISITOS DE VÍNCULO: Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida, em regime de nomeação ou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Assim, nos termos das alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 35.º da LTFP, podem ser admitidos, candidatos titulares de relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado (em regime de nomeação ou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado) que sejam: a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação; c) Trabalhadores integrados noutras carreiras; d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço. Em cumprimento com o artigo 11.º, n.º 3, alínea k) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.



3. REQUISITOS DE ADMISSÃO:

Requisitos Gerais: Os definidos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.1. Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de curso superior que confira, no mínimo, o grau de licenciatura, nas áreas abaixo indicadas, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3.2. Requisitos Específicos – Nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do Município de Mourão aprovado para 2024 para o referido Posto de Trabalho a preencher, e tendo em conta as atribuições, competências e atividades a cumprir e executar pelo Município de Mourão no âmbito das subunidades de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho; Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Municipal e Qualidade e Inovação: ser detentor do grau académico de Licenciatura ou superior em Engenharia do Ambiente (CNAEF 851), complementada com Pós-Graduação em Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho; Inscrição como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros; Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho (considerando-se válidos os Certificados de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho emitidos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 110/2000, 30 de junho, tal como estabelecido no artigo 20.º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto) e; Credenciação como Técnico Municipal de Segurança Contra Incêndios em Edifícios e Recintos (1.ª Categoria de Risco ou superior), emitida pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, não sendo possível substituir quaisquer das habilitações exigidas (académicas e profissionais) por formação ou experiência profissional.

----- Os/as candidatas/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor. -----

3.3. Requisitos Preferenciais – Capacidade de trabalhar em equipa; responsabilidade e compromisso com o serviço; autonomia e dinamismo; capacidade de organização; tolerância à pressão e contrariedade.

4. MÉTODOS DE SELEÇÃO: Nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, e de acordo com o despacho do Presidente da Câmara Municipal de Mourão, datado de 18 de setembro de 2024, proferido por remissão da alínea a), do n.º 2 do artigo 27º da LTFP, foi determinado adotar um dos



métodos de seleção indicados na alínea a) dos n.ºs 1 e 2 do referido artigo 36.º da LTFP, ou seja, a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC), de acordo com a situação funcional em que se encontrem os candidatos. Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, bem como, do n.º 1 do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, foi ainda determinado adotar como método de seleção complementar a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Deste modo, de acordo com o artigo 36.º da LTFP, e consoante a situação funcional dos candidatos, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atribuições, competências ou atividades idênticas às previstas para as subunidades de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho; de Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Municipal e de Qualidade e Inovação (artigos 28.º a 30.º do Regulamento relativo à estrutura orgânica dos serviços no Município de Mourão, atualizado pelo Despacho n.º 214/2024, de 10 de janeiro), e aqueles candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades. Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os restantes candidatos, isto é, para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (em exercício de funções ou em situação de valorização profissional) que estejam a executar diferentes atribuições, competências ou atividades daquelas estabelecidas no Mapa de Pessoal do Município de Mourão para o referido posto de trabalho e aqueles candidatos que, embora se encontrem na situação do n.º 2 do art. 36º da LTFP, optem por esses métodos, através de declaração escrita, nos termos do n.º 3 do referido artigo 36.º da LTFP.

5. UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: Perante a necessidade de efetivar a capacidade de intervenção e de resposta do Município no âmbito das subunidades de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho; de Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Municipal e de Qualidade e Inovação, e atenta a urgência do presente recrutamento, e de acordo com o referido despacho do Presidente da Câmara Municipal de Mourão, datado de 18 de setembro de 2024, proferido a coberto da competência prevista no n.º 2, do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, foi determinado que o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 19º da referida Portaria, permitindo assim a aplicação do(s) método(s) de seleção seguintes(s), apenas aos candidatos admitidos no método anterior.

Assim, e tal como consta no referido despacho, tendo em conta o princípio constitucional da prossecução do interesse público e os princípios subjacentes de economia, eficácia e eficiência na gestão da administração pública local, os métodos de seleção, serão aplicados do seguinte modo:

- a) Num primeiro momento, será aplicado, à totalidade dos candidatos, o respetivo método obrigatório: Avaliação Curricular (aos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP) e Prova de Conhecimentos de natureza escrita (aos restantes candidatos, incluindo os previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP que, por força do n.º 3 do mesmo artigo e diploma optem pela prova de conhecimentos).
- b) Aplicação do método complementar apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados no respetivo método de seleção obrigatório, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem



decrecente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

- c) Sempre que da aplicação prevista na alínea a) resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do método complementar por inutilidade superveniente do mesmo.

----- O Júri, após a necessária discussão, e dando cumprimento ao n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou, no âmbito das respetivas competências, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar aos/às candidatos/as, como se segue: -----

6. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou, profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício do posto de trabalho colocado a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será aplicável aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mas que não estejam a executar atribuições, competências ou atividades idênticas às previstas para as subunidades de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho; de Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Municipal e de Qualidade e Inovação (artigos 28.º a 30.º do Regulamento relativo à estrutura orgânica dos serviços no Município de Mourão, atualizado pelo Despacho n.º 214/2024, de 10 de janeiro), e aqueles candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional e que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades. A Prova de Conhecimentos será igualmente aplicável aos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP que optem por este método, mediante declaração escrita (n.º 3 do artigo 36.º da LTFP). Para o efeito, a Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 150 minutos. Integra um conjunto de questões de resposta direta, de desenvolvimento, de escolha múltipla e verdadeiro / falso, com e sem justificação e versa sobre temas e conhecimentos específicos diretamente relacionados com as áreas caracterizadoras das atribuições, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher: Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidade Social e Políticas Públicas; Qualidade e Sistemas de Qualidade, Segurança e Higiene do Trabalho e Coordenação de Segurança (em fase de projeto e em fase de obra) e Segurança Contra Incêndio em Edifícios. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a vinte (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A referida prova será de caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. Será permitida a consulta de legislação não anotada. A bibliografia mínima aconselhada para a Prova de Conhecimentos consta do anexo I da presente ata.

----- O júri deliberou que a Prova de Conhecimentos (PC), dado constituir o único método obrigatório para os candidatos que não exercem atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, bem como aos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP que optem por ele, mediante declaração escrita (n.º 3 do artigo 36.º da LTFP), e tendo em consideração o disposto no artigo 17.º, n.º 5 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, terá uma ponderação de 70%.



----- Os candidatos que se apresentem à realização da Prova de Conhecimentos devem identificar-se através de cartão de cidadão ou de documento equivalente. -----

7. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. A Avaliação Curricular será aplicável aos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, isto é, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atribuições, competências ou atividades idênticas às previstas para as subunidades de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho; de Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Municipal e de Qualidade e Inovação (artigos 28.º a 30.º do Regulamento relativo à estrutura orgânica dos serviços no Município de Mourão, atualizado pelo Despacho n.º 214/2024, de 10 de janeiro), e aqueles candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades. Para o efeito, o júri deliberou, por unanimidade, considerar e ponderar que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

$$AC = (2xHA+3xFP+3xEP+2xAD)/10$$

Sendo: AC – Avaliação Curricular HA – Habilitação Académica FP – Formação Profissional EP – Experiência Profissional AD – Avaliação do Desempenho.

----- Para a valoração das **Habilitações Académicas (HA)** será avaliada a titularidade de habilitação académica exigida (licenciatura, mestrado e doutoramento em Engenharia do Ambiente), obtida em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras. Nesse caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, até à data da publicação oficial do presente procedimento em Diário da República. Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou, por unanimidade, adotar a seguinte valoração:

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura Eng. ^a do Ambiente	Classificação da licenciatura (média constante no diploma)
Mestrado Eng. ^a do Ambiente	Acresce 2 valores à classificação da licenciatura até ao limite de 20 valores
Doutoramento Eng. ^a do Ambiente	Acresce 4 valores à classificação da licenciatura até ao limite de 20 valores

----- Para a valoração da **Formação Profissional (FP)**, o júri deliberou, por unanimidade, ponderar os cursos adquiridos e congressos, workshops, sessões de formação, colóquios e seminários frequentados, até à data de abertura do presente procedimento, nas áreas de interesse



(Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidade Social, Políticas Públicas, Qualidade, Segurança e Higiene do Trabalho, Coordenação de Segurança e Segurança Contra Incêndios em Edifícios) de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 4 valores
- Entre 1 e 150 horas de formação – 8 valores;
- Entre 150 e 300 horas de formação – 11 valores;
- Entre 300 e 600 horas de formação – 13 valores;
- Entre 600 e 900 horas de formação – 15 valores;
- Mais de 900 horas de formação – 17 valores;
- Mais de 1200 horas de formação – 20 valores;
- Pós-Graduação ou Curso de Especialização, acresce 4 valores, desde que tenha sido obtida num estabelecimento de ensino superior, sujeita a um sistema de avaliação de conhecimentos e abranja uma ou mais áreas de formação (Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidade Social, Políticas Públicas, Qualidade, Segurança e Higiene do Trabalho, Coordenação de Segurança e Segurança Contra Incêndios em Edifícios).

----- Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Ações de formação sem indicação da duração em horas ou dias serão contabilizadas com 3,5 horas.

----- Não será contabilizada a Pós-Graduação em Segurança e Higiene do Trabalho, nem a formação necessária à Credenciação como Técnico Municipal de Segurança Contra Incêndios em Edifícios e Recintos (1.ª Categoria de Risco ou superior), dado constituírem requisitos específicos de admissão ao procedimento. Componentes curriculares de cursos académicos, nomeadamente, CTeSP, licenciatura, mestrado ou de doutoramento (concluídos ou não), não serão valorados neste elemento.

----- Para a valoração da **Experiência Profissional (EP)**, o júri deliberou, por unanimidade, valorizar a natureza e a duração da experiência profissional no desempenho efetivo de funções diretamente relacionadas com as atribuições, competências e atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente documentadas, com descrição das mesmas e indicação do período em que foi(ram) exercida(s). A experiência profissional será avaliada, quanto à sua natureza e duração, tendo em consideração os seguintes subfactores:

EPD – Experiência no desempenho de funções dirigentes, de chefia e ou coordenação em cada uma das áreas do posto de trabalho a preencher: (1) Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidade Social, Políticas Públicas; (2) Qualidade e (3) Segurança e Higiene do Trabalho, Coordenação de Segurança e Segurança Contra Incêndios em Edifícios) – Sem experiência relevante para o exercício das funções – 0 valores; Até um ano – 10 valores; De 1 a 2 anos – 12 valores; De 2 a 3 anos – 14 valores; De 3 a 5 anos – 16 valores; De 6 a 8 anos – 18 valores; Mais de 8 anos – 20 valores.



$$EPD = (EPD1 + EPD2 + EPD3) / 3$$

EPT – Experiência no desempenho de atribuições, competências ou atividades técnicas em cada uma das áreas do posto de trabalho a preencher: (1) Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidade Social, Políticas Públicas; (2) Qualidade e (3) Segurança e Higiene do Trabalho, Coordenação de Segurança e Segurança Contra Incêndios em Edifícios) – Sem experiência relevante para o exercício das funções – 0 valores; Até um ano – 10 valores; De 1 a 2 anos – 11 valores; De 2 a 3 anos – 12 valores; De 3 a 5 anos – 14 valores; De 6 a 9 anos – 16 valores; De 10 a 14 anos – 18 valores; Mais de 15 anos – 20 valores.

$$EPT = (EPT1 + EPT2 + EPT3) / 3$$

----- Dado que se valoriza o desempenho de atribuições, competências ou atividades técnicas na área do posto de trabalho a preencher, por relação ao desempenho de funções dirigentes, de chefia e ou coordenação nessas áreas, a EP será dada por:

$$EP = (1 \times EPD + 2 \times EPT) / 6$$

----- Para a valoração da **Avaliação de Desempenho (AD)**, o Júri deliberou, por unanimidade, considerar a média aritmética simples referente às avaliações referentes aos biénios 2019/2020 e 2021/2022, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Igual ou inferior a 1,999	5
Entre 2 e 2,99	8
Entre 3,00 e 3,50	10
Entre 3,51 e 4,00	12
Entre 4,01 e 4,24	15
Entre 4,25 e 4,49	17
Entre 4,50 e 4,75	18
Entre 4,76 e 4,99	19
Igual a 5	20

----- No caso da Avaliação do Desempenho não se encontrar expressa quantitativamente ter-se-á em conta os seguintes critérios:

Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de Desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores.



Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Excelente – 20 valores; Relevante – 16 valores; Adequado – 10 valores; Inadequado – 5 valores.

----- Para efeitos da alínea c), do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no caso de candidatos que, por razões que não lhe são imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa a um ou dois biénios a considerar, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a um “Desempenho Adequado” e, portanto, a uma pontuação de 10 valores a aplicar na respetiva fórmula de valoração da **Avaliação Curricular**.

----- O júri deliberou que a Avaliação Curricular (AC), dado constituir o único método obrigatório para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e tendo em consideração o disposto no artigo 17.º, n.º 5 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, terá uma ponderação de 70%.

8. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será aplicada como método complementar e a sua aplicação visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a carreira de Técnico Superior, tal como descrito na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro, e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que o júri entende serem de maior relevância para o perfil de competências relativo ao posto de trabalho a preencher, constando do anexo II da presente ata.

Para a valoração da **EAC** o júri, deliberou, por unanimidade, adotar os níveis classificativos de Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 14, 12, 8 e 4 valores. O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível de excelência – 20 valores
- Competência presente a um nível muito elevado – 16 valores
- Competência presente a bom nível – 14 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será efetuada a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética simples, considerando o nível de proficiência nas competências a considerar:

– Análise da Informação e Sentido Crítico;



- Conhecimentos Especializados e Experiência
- Iniciativa e Autonomia;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;

$$EAC = (AISC + CEE + IA + TEC) / 4$$

----- O júri deliberou que a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), dado constituir um método complementar, e tendo em consideração o disposto no artigo 18.º, n.º 3 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, terá uma ponderação de 30%.

9. ORDENAÇÃO FINAL E DESEMPATE: Nos termos do n.º 2 do artigo 23.º, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a lista de ordenação final dos candidatos aprovados, referidos no número anterior, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A Ordenação Final será efetuada em função da Classificação Final (CF) obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos métodos de avaliação e respetivos parâmetros a avaliar para cada universo de candidatos.

Assim, tendo em consideração os limites impostos pelos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as ponderações dos métodos de avaliação, o júri deliberou, para os candidatos avaliados com base na PC e na EAC: **CF = 0,7 PC + 0,3 EAC**. Para os candidatos avaliados com base na AC e na EAC: **CF = 0,7 AC + 0,3 EAC**.

Para efeitos de ordenação final dos candidatos que forem aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará a fórmulas e critérios de valoração mencionados no parágrafo anterior. Em caso de empate, e nos termos do artigo 24.º, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro será selecionado o candidato com maior valoração no primeiro método utilizado. Subsistindo o empate, pela valoração obtida no método seguinte. Subsistindo o empate, pela maior habilitação académica. No caso de o empate subsistir, pela maior antiguidade na função pública em anos, meses e dias.

Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

10. EXCLUSÃO: Nos termos conjugados do artigo 15.º, n.º 5 e 21.º, n.º 4 da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão gerais ou específicos; que apresentem candidatura fora do prazo, cujas candidaturas não sejam acompanhadas da documentação necessária à completa instrução do processo; não apresentem documentos legíveis, devida e completamente preenchidos e/ou no formato e com o formulário adequado; aqueles que obtenham, na classificação final, uma valoração inferior a 9,50 valores. A esse propósito, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de



seleção.

De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no momento da admissão ao procedimento concursal, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão efetua-se perante o júri sempre que determinante para a decisão dos métodos de seleção a aplicar. Assim, entende-se por candidaturas que *“não sejam acompanhadas da documentação necessária à completa instrução do processo”* e, portanto, candidaturas a excluir, todas aquelas que não apresentem:

- Declaração autenticada e atualizada emitida pelo serviço de origem, (data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), que comprove, de maneira inequívoca, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, quando exista, bem como a carreira e categoria de que seja titular, e as funções desempenhadas e a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos biénios (2019/2020; 2021/2022); Curriculum Vitae atualizado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissionais e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional, ou declaradas sob compromisso de honra, assistindo ao júri, nesse caso, a faculdade de as requerer; Cópia legível do certificado de habilitações, ou documento idóneo. Os/as candidatos/as com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar atestado médico de incapacidade multiusos.
- Documentos comprovativos dos requisitos específicos, nomeadamente, a inscrição como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros; Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho (considerando-se válido o Antigo Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho, tal como previsto no artigo 20.º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto) e; Credenciação como Técnico Municipal de Segurança Contra Incêndios em Edifícios e Recintos (1.ª Categoria de Risco ou superior), válida pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.

A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura, determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria. Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentá-los, determina: A exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão; A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos. Na apresentação do requerimento, devem os/as candidatos/as declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos gerais, bem como aos demais factos constantes da candidatura. Os/as candidatos/as que exerçam funções ao serviço deste Município ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constem do respetivo processo individual, devendo declará-lo no requerimento. As falsas declarações



prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11. NOTIFICAÇÕES:

De acordo com o n.º 1 do artigo 6.º, n.º 1 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as notificações a que haja lugar no procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente através de correio eletrónico indicado na candidatura, com recibo de entrega de notificação, cabendo aos candidatos assegurar que rececionam as respetivas mensagens e que verificam, regularmente, as mesmas.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

Assinado por: **Gertrudes das Dores Lopes Saúde Guerreiro**
Num. de Identificação: 09222156

Assinado por: **Humberto Manuel Índio Tomás Chaves**
Num. de Identificação: 06556288

Assinado por: **Joaquim Luis Pereira Dias da Costa**
Num. de Identificação: 04886829

Gertrudes Guerreiro, 1.ª Vogal

Humberto Chaves, Presidente

Joaquim Costa, 2.º Vogal

ANEXO I: Temas das provas e respetiva bibliografia mínima aconselhada:

Sistemas de Qualidade, Segurança e Higiene do Trabalho e Coordenação de Segurança (em fase de projeto e em fase de obra) e Segurança Contra Incêndio em Edifícios

Tema 1: Ambiente, Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidade Social e Políticas Públicas

— Declaração comum do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia (2017/C 210/01): O NOVO CONSENSO EUROPEU SOBRE O DESENVOLVIMENTO «O NOSSO MUNDO, A NOSSA DIGNIDADE, O NOSSO FUTURO»

— REGULAMENTO (UE) 2020/852 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 18 de junho de 2020 relativo ao estabelecimento de um regime para a promoção do investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088

— Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2007 – Aprova a Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável



— Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2023 – Estabelece um modelo de coordenação e acompanhamento da implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

— Relatório Nacional sobre a Implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/Portugal2017.pdf>

— Ferreira, P. M. (2020): Rumo a 2030 – Os Municípios e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://ods.imvf.org/wp-content/uploads/2020/10/Recursos-estudo-rumo-a-2030-os-municipios-e-os-ods.pdf>

— Ferreira, P. M. (2020): Portugal e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em:

<https://www.plataformaongd.pt/uploads/subcanais2/portugaleaagenda2030paraodesenvolvimentosustentaavel.pdf>

— Assembleia da República (2022): Combate ao Desperdício Alimentar – Enquadramento Nacional e Internacional. Disponível em:

<https://ficheiros.parlamento.pt/DILP/Publicacoes/Sinteses/74.desperdicioalimentar/74.pdf>

— Ferreira, P. M. (2019): Desigualdades e Desenvolvimento: O Contributo de Portugal para a Concretização do ODS10. Disponível em: <https://www.cpada.pt/files/2020/04/SDG10-Report-PT.pdf>

— INA (2019): Agenda 2030 - Uma agenda de inovação na gestão pública. Disponível em: https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/politica_externa/publicacaoina_editora_ods_gestao_publica.pdf

— Guia sobre Desenvolvimento Sustentável: 17 Objetivos para Transformar o Nosso Mundo. Disponível em: https://www.instituto-camoes.pt/images/ods_2edicao_web_pages.pdf

— Schmidt, L. & Guerra, J. (2013): Do Ambiente ao Desenvolvimento Sustentável: Contextos e Protagonistas da Educação Ambiental em Portugal. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/11317/1/ICS_LSchmidt_JGuerra_DoAmbiente_ARN.pdf

— Guerra, J.; Schmidt, L. & Lourenço, L.B. (2019): From Local Agenda 21 to a localized Agenda 2030 – the Portuguese and Brazilian cases in perspective. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/332322160> From Local Agenda 21 to a localized Agenda 2030 -

[the Portuguese and Brazilian cases in perspective/link/66732ae71846ca33b83d8905/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxxY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxxY2F0aW9uIiwicHJldmVdXNQYWdlIjoicHVibGJjYXRpb24ifX0](https://www.researchgate.net/publication/332322160/figure/fig/66732ae71846ca33b83d8905/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxxY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxxY2F0aW9uIiwicHJldmVdXNQYWdlIjoicHVibGJjYXRpb24ifX0)

— Responsabilidade Social Norma Internacional SA 8000 (2014). Disponível em: <https://pt.slideshare.net/slideshow/norma-sa8000-2014/235501367>

— NP ISO 26000 (2012): Linhas de orientação para a Responsabilidade Social. Disponível em: https://globalcompact.pt/images/iso26000_apresentacao_pt.pdf

— Roteiro Nacional para o Desenvolvimento Sustentável 2030 – RNDS 2030

— International Guidelines on Urban and Territorial Planning Handbook, 2018

Tema 2: Qualidade e Sistemas de Qualidade

— ACCEPT (2023): PDCA – Plan-Do-Check-Act – Repeat. Disponível em: <https://www.accept.pt/pdca-plan-do-check-act/>



- APD (2023): Metodologia Lean: o que é e como pode impulsionar o seu modelo de negócio? Disponível em: <https://www.apd.pt/metodologia-lean-o-que-e-e-como-impulsiona-o-negocio/>
- CLT Services (nd). Six Sigma. Disponível em: <https://www.cltservices.net/six-sigma/>
- Kaizen Institute (nd): Lean KAIZEN™: uma abordagem à melhoria de processos. Disponível em: <https://kaizen.com/pt/insights-pt/lean-kaizen-implementacao/>
- Mourao, P. M. (2019): Alguns marcos do movimento da qualidade na administração pública em Portugal. Que sinais para o futuro? Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/84209/1/edesp3_19_59_80.pdf
- Vieira, C. R. (2013): Gestão da Qualidade nas Entidades Públicas: O caso da Entidade Beta. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6652/1/master_claudia_rodrigues_vieira.pdf
- Plancha, M.A.M.C. R. (2011): Gestão da Qualidade nas Entidades Públicas: O caso da Entidade Beta. Disponível em: <https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/4294/1/Qualidade%20dos.pdf>

Tema 3: Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e Coordenação de Segurança

- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua atual redação);
- Regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua redação atualizada);
- Regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar em estaleiros temporários ou móveis (DL n.º 273/2003, de 29 de outubro na sua atual redação);
- Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho (DL n.º 50/2005, de 25 de fevereiro na sua atual redação);
- Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública (DL n.º 503/99, de 20 de novembro na sua atual redação);
- Equipamentos de Proteção Individual — Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de março, na sua redação atualizada;
- Proteções mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho — Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, na sua redação atualizada;
- Descrição técnica do equipamento de proteção individual, bem como das atividades e setores de atividade para os quais aquele pode ser necessário — Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro.

Tema 4: Segurança Contra Incêndios em Edifícios



- Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios — Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua redação atualizada;
- Regulamento técnico de segurança contra incêndios em edifícios — Portaria n.º 1532/2008, de 29 de novembro, na sua redação atualizada.
- Critérios técnicos para determinação da densidade de carga de incêndio modificada, definidos pelo Despacho n.º 2074/2009, de 15 de janeiro, alterado e republicado pelo Despacho n.º 8954/2020, de 18 de setembro.
- Notas Técnicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC). Disponível em: <https://prociv.gov.pt/pt/seguranca-contraincendio/documentacao-tecnica/notas-tecnicas/>
- Registo de entidades que exerçam a atividade de comercialização, instalação ou manutenção de equipamentos e sistemas de segurança contra incêndio em edifícios, definido pela Portaria n.º 773/2009, de 21 de julho, alterada e republicada pela Portaria n.º 208/2020, de 1 de setembro.
- Regulamento que define os requisitos para o reconhecimento pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil da capacidade técnica dos técnicos responsáveis pela comercialização, instalação ou manutenção dos equipamentos e sistemas de Segurança Contra Incêndio em Edifícios, aprovado pelo Despacho n.º 11832/2021, de 30 de novembro, alterado pelo Despacho n.º 686/2023 de 13 de janeiro.

ANEXO II: Competências selecionadas para a EAC

– **Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC):** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

– **Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE):** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplicações de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

– **Iniciativa e Autonomia (IA):** Capacidade de atuar de modo independente e pró-ativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

– **Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC):** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.