

ATA NÚMERO UM DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM (1) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Ao décimo sétimo dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 12 horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 10 de março de 2022, proferidos pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público (afigurando-se o presente procedimento concursal como instrumento adequado, uma vez que se pretende criar reserva de recrutamento que garanta a plena satisfação das necessidades na área funcional de Higiene e Segurança no Trabalho, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Vogais efetivos

Presidente: António Faustino Maria, Chefe da Divisão de Unidade de Segurança e Saúde no Trabalho;

1.º Vogal: Paula Cristina Silva, Técnico Superior da Unidade de Segurança e Saúde no Trabalho;

2.º Vogal: Sandro Mendes Ramos, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

Vogais suplentes

1.º Vogal: Diogo Guerra Dias, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

2.º Vogal: Marina Clara Sousa, Técnico Superior da Divisão Promoção Socioprofissional.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal.

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reserva de recrutamento na área funcional de Higiene e Segurança no Trabalho, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

1.1. Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria) 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.

1.2. Nível habilitacional exigido:

- Licenciatura ou mestrado nas áreas Saúde Ambiental, Ergonomia, Engenharia de Segurança do Trabalho, ou outras Engenharias.

Requisitos específicos:

- Certificado de Aptidão Profissional (CAP) válido, de Técnico Superior de Segurança no Trabalho (ACT– Autoridade para as Condições de Trabalho).

Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

1.3. Perfil do candidato/caracterização do posto de trabalho:

Exercer com autonomia e responsabilidade funções de estudo, planeamento e conceção, elaborar pareceres e projetos e aplicar conhecimentos e métodos inerentes à sua qualificação profissional, correspondente ao grau de complexidade 3, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nomeadamente as seguintes atividades:

- Assegurar as funções de higiene, segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores e garantir o cumprimento das regras de segurança nas instalações do município;
- Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e proceder ao controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- Elaborar planos de prevenção, integrando a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
- Elaborar um programa de prevenção de riscos profissionais;
- Prestar informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção;
- Promover a afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- Proceder à análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- Recolher e organizar os elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no órgão ou serviço;
- Promover e coordenar a entrega do vestuário e equipamentos de proteção individual aos trabalhadores;
- Efetuar visitas ao local de trabalho, elaborar e transmitir instruções compreensíveis e adequadas às atividades desenvolvidas;
- Verificar a implementação de medidas, propostas ou recomendações formuladas pela Unidade de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Prevenção da segurança dos equipamentos e máquinas: efetuar a verificação do seu estado e a validade das respetivas manutenções;
- Atualizar as avaliações de riscos profissionais;
- Realizar relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausências por incapacidades para o trabalho;
- Manter os registos dos acidentes de trabalho e a respetiva informação relativa ao acidente;
- Colaborar na execução de Medidas de Autoproteção, entre outras;
- Elaborar pareceres técnicos e ergonómicos ao nível da segurança no trabalho;

- Efetuar a avaliação ergonómica dos postos de trabalho;
- Identificar as necessidades de formação ao nível da segurança e saúde no trabalho.

2. Métodos de Seleção

Considerando a opção pela utilização dos métodos de seleção faseados, aposta na INT-CMO/2022/4587, por Despacho, proferido pelo Sr. Presidente do Município, em de 10 de março de 2022, bem como a urgência do procedimento concursal, o Júri delibera, desde já, que caso o número de candidatos aprovados após a aplicação do 1.º método de seleção (**Prova de Conhecimentos**), seja superior a 50 (cinquenta), fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos estabelecidos no artigo 7.º da Portaria.

Neste caso, os métodos de seleção seguintes (**Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**) apenas serão aplicados a uma parte dos candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos (1.ª tranche), que serão convocados por ordem decrescente de classificação. O procedimento concursal prossegue com esta tranche de candidatos e culmina na respetiva lista unitária de ordenação final, que se manterá válida por 18 meses a contar da data da sua homologação.

Os demais candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos, mas que, pela nota obtida e opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, não integrem a 1.ª tranche, se caso disso, ficarão dispensados da aplicação do 2.º e 3.º métodos e serão chamados quando os candidatos aprovados na 1.ª tranche e que constem da lista de ordenação final homologada, não forem suficientes para satisfazer as necessidades dos serviços. Se e quando assim for, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e procederá à aplicação dos métodos à tranche seguinte de candidatos, que serão notificados para o efeito.

Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

2.1. Regra Geral

Atendendo ao disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, foram aprovados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

Obrigatórios:

- a) **Prova de Conhecimentos:** ponderação de **45%**;
- b) **Avaliação Psicológica:** ponderação de **25%**.

Facultativos ou Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** ponderação de **30%**.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, tendo o Júri deliberado, que a mesma será teórica, de forma escrita, sem consulta, e constituída pelas provas de conhecimentos gerais e específicos, com a duração total de 90 minutos (podendo ser alargada, até 120 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua concretização, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada, mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **prova de conhecimentos gerais** (Tema 1) é composta por dez (10) perguntas de resposta fechada de escolha múltipla, com cotação individual de um (1) valor, num total de dez (10 valores), sem consulta, abordando as seguintes temáticas:

- Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Código de Ética e Conduta do Município de Oeiras.

Bibliografia recomendada (prova de conhecimentos gerais):

- Despacho n.º 3686/2020, de 25 março, que estabelece o Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece o Código do Procedimento Administrativo;
- Regulamento n.º 1065/2020, de 4 de dezembro, que aprova o Código de Ética e de Conduta do Município de Oeiras.

A **prova de conhecimentos específicos** (Tema 2) será constituída por 10 perguntas de resposta fechada e escolha múltipla, com cotação individual de 1 valor (sem consulta), abordando as seguintes temáticas:

- Análise e avaliação de riscos para a segurança e saúde no trabalho;
- Medicina do trabalho e saúde ocupacional;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Bibliografia recomendada (prova de conhecimentos específicos):

- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual;
- Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais - Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual.

A Classificação final da Prova de Conhecimentos será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (PCG + PCE)$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

PCG = Prova de Conhecimentos Gerais

PCE = Prova de Conhecimentos Específicos

Após o início da prova não será permitida a entrada de qualquer candidato, bem como não será autorizada a saída da sala durante a sua realização, exceto em situações de urgência e mediante acompanhamento.

2.1.2. A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa competente para este efeito ou por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, e será valorada em cada fase intermédia, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, sendo avaliada através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos:

- **Experiência profissional na área a recrutar:**
 - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Capacidade de comunicação:**
 - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- **Relacionamento interpessoal:**
 - Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- **Pro-atividade:**
 - Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo. Toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos. Atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas;
- **Motivação:**
 - Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

2.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 2.1., nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com a ponderação infra indicada:

Obrigatórios:

- a) **Avaliação curricular**, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado: ponderação de **45%**;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências** exigíveis ao exercício da função: ponderação de **25%**.

Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção**: ponderação de **30%**

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2.2.1. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas**: devidamente certificada pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional**: considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e tenham

sido frequentadas nos últimos cinco anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;

- c) **Experiência Profissional:** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) **Avaliação de Desempenho:** relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

Em que:

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho.

2.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios:

- a) Licenciatura nas áreas de habilitação identificadas no ponto 1.2. da presente ata - 14 valores;
- b) Mestrado nas áreas de habilitação identificadas no ponto 1.2. na presente ata – 16 valores;
- c) Doutoramento nas áreas de habilitação identificadas no ponto 1.2. na presente ata – 20 valores.

2.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e *workshops* frequentados, como referido na alínea b) do ponto 2.2.1, nos últimos cinco anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas, adotando o seguinte critério:

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- | | |
|---|------------|
| a) Superior a 180 horas de formação | 20 valores |
| b) Superior a 120 horas e igual ou inferior a 180 horas de formação | 16 valores |
| c) Superior a 60 horas e igual ou inferior a 120 horas de formação | 12 valores |

- | | |
|---|-----------|
| d) Superior a 1 hora e igual ou inferior a 60 horas de formação | 8 valores |
| e) Sem quaisquer cursos ou ações de formação | 4 valores |

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo: 1 dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas; 1 mês = 120 horas.

2.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- | | |
|--|------------|
| a) Experiência superior a 10 anos | 20 valores |
| b) Experiência superior a 5 anos e igual ou inferior a 10 anos | 16 valores |
| c) Experiência superior a 2 anos e igual ou inferior 5 anos | 12 valores |
| d) Experiência superior a 1 ano e igual ou inferior 2 anos | 8 valores |
| e) Experiência igual ou inferior a 1 anos | 4 valores |

2.2.1.4 Quanto à **Avaliação de Desempenho**, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública / ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte fórmula:

- a) Excelente: 20 valores;
- b) Relevante: 16 valores;
- c) Adequado: 12 valores;
- d) Inadequado: 8 valores.

O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) o Júri adotará a seguinte fórmula:

AD = soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação/3

2.2.2 A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a área funcional em causa, no Catálogo de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do **(Anexo I)** à presente ata e que dela faz parte integrante (nomeadamente, **Orientação para Resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; **Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, e **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo valorada através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.2.3. A Entrevista Profissional de Seleção - Nos termos do mencionado no ponto 2.1.3.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora.

4. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 2.

5. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no artigo 66.º da LTFP.

Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate:

a) Regra geral - Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

- Nota obtida na Prova de Conhecimentos Específicos;
- Nota obtida na Prova de Conhecimentos Gerais;
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “*Proatividade*” e “*Motivação*”.

b) Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP - Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

- Nota obtida no parâmetro “Experiência Profissional” na Avaliação Curricular;
- Nota obtida na Entrevista de Avaliação de Competências, nos parâmetros “*Orientação para Resultados*”, “*Planeamento e Organização*” e “*Trabalho de Equipa e Cooperação*”;
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “*Proatividade*” e “*Motivação*”.

Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da lista, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do citado artigo 27º da Portaria, são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Menor idade;
- c) Média final do nível habilitacional detido;
- d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

6. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor.

7. Em conformidade com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt.

8. A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de *curriculum vitae* (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt) e de fotocópia do certificado de habilitações (Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável), comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, assim como declaração emitida pelo serviço.

8.1. Quanto à declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá constar da mesma, para além do descritivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontra a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

8.2. Declaração emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer.

8.3. A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

9. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

10. A candidatura poderá ser entregue através do endereço eletrónico: recrutamento@oeiras.pt ou remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende -se à data do respetivo registo.

10.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

PRESIDENTE Art 21 F.T.F.

1º VOGAL EFETIVO Paula CRISTINA JESUS MARTINS SILVA

2º VOGAL EFETIVO [Handwritten Signature]

Anexo I



6.3. Função Organizacional: Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

Carreiras Profissionais Abrangidas

- Técnico Superior
- Assistente Técnico

TÉCNICO SUPERIOR - ATIVIDADES ASSOCIADAS À CARREIRA PROFISSIONAL

Atendimento

- Atendimento no âmbito dos Acidentes de Trabalho.

Comunicação e Divulgação de Informação

- Divulgação de informação útil ao trabalhador.
- Definição e implementação de estratégias de sensibilização para a qualidade da saúde: a nível primário (retardamento da doença), secundário (acompanhamento no desenvolvimento da doença) e terciário (aceitação da doença).
- Desenvolvimento de ações de sensibilização/informação aos trabalhadores em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho.

Planeamento e Controlo de Gestão

- Controlo de despesas da atividade e elaboração de propostas de aquisição de bens e serviços.
- Participação em grupos de trabalho pluridisciplinares (Plano de Corrupção; PDE; Sistema de Qualidade...).

Acompanhamento Médico e Prevenção na Saúde

- Apoio na análise e gestão da atribuição de Subsídios de Medicação aos trabalhadores.
- Distribuição de protetores solares como EPIs no âmbito da Medicina Preventiva.

Apoio Psicológico

- Apoio psicológico geral a trabalhadores, familiares e aposentados.
- Apoio psicológico a grávidas durante as várias fases de gestação (3/6/9 meses).
- Apoio psicológico na adição (etilismo) a trabalhadores e aposentados.

Higiene e Segurança no Trabalho

- Monitorização de Acidentes de Trabalho: análise de situação; elaboração de propostas de atuação; apreciação da justificação de faltas de trabalhadores acidentados; validação de despesas resultantes de acidentes de trabalho.
- Participação na comissão de Higiene e Segurança no Trabalho.



- Desenvolvimento de projetos de Higiene e Segurança no Trabalho.
- Visita a postos de trabalho para avaliação das condições de higiene e segurança no trabalho e elaboração de rastreios específicos.
- Adequação e manutenção das condições e funcionalidades dos postos de trabalho e recursos tecnológicos.