



Quis José
SM

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de 1 Técnico Superior, a afetar à Unidade Técnica de Obras Municipais, da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, na Área da Saúde Ambiental – Referência A

----- Ao quinto dia do mês de abril de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, de um Técnico Superior, na área da saúde ambiental, para exercer funções na Unidade Técnica de Obras Municipais, da Divisão de Obras Municipais e Ambiente da Câmara Municipal da Lousã, composto por Paulo Rui Carvalhinho Oliveira, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, na qualidade de presidente do júri, Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Finanças, em regime de substituição, na qualidade de 1.º vogal efetivo e Luís Filipe de Sousa Santa, Técnico Superior da Unidade Técnica de Obras Municipais, da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, na qualidade de 2.º vogal efetiva.-----

----- A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.-----

----- Aberta a reunião, o Júri deliberou que os métodos de avaliação obrigatórios, nos termos previstos nos n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, a saber, **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** e, ainda, **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, estes últimos aplicáveis somente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, complementados pelo método de avaliação facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, são valorados nos seguintes termos:-----

----- **a) Prova de Conhecimento (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá natureza teórica e será efetuada de forma escrita, individualmente, em suporte de papel, e será constituída por questões de desenvolvimento e escolha múltipla. O presente método de seleção será pontuado de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas. Terá uma duração máxima de 60 minutos, de consulta,

mas não será permitido o uso de qualquer dispositivo eletrónico, incluindo telemóvel e versará sobre as seguintes matérias:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 75/2013, de 12 setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei-Quadro da Transferência de competências para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, Lei dos compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas;
- Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código de Ética e de Conduta Profissional do Município da Louçã, publicado na II série do DR n.º 46, de 5 de março de 2020;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicitado no Diário da República, 2ª série, n.º 19, de 27 de janeiro de 2022.
- Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro - Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto - Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e saúde no Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 503/99 - Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro - Prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho;

- Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro - Regulamentação das normas técnicas respeitantes às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho;
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revoga o Decreto-Lei n.º 82/99 de 16 de março;
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro - Procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho;
- Portaria n.º 101/1996, de 3 de abril - Regulamenta as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis;
- Decreto n.º 46427/1965, de 10 de julho - Aprova o regulamento de Instalações Sociais Provisórias destinadas a pessoal empregado nas obras;
- Decreto n.º 41821/58, de 11 de agosto - Aprova o regulamento de segurança no trabalho da construção civil;
- Regulamento (UE) 2016/425, do Parlamento Europeu e do Conselho de 9 de março de 2016 - (revoga a Diretiva 89/686/CEE do Conselho de 21 de dezembro, relativo aos equipamentos de proteção individual);
- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro - Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho;
- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Procede à alteração do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, relativo à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual;
- Portaria n.º 1131/93, de 4 de novembro alterada pela Portaria n.º 109/96, de 10 de abril e Portaria n.º 695/97, de 19 de agosto - Estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual;
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de Equipamento de Proteção Individual, previstas no Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro;

- Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de março alterado pelo Decreto-Lei n.º 139/95, de 14 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 374/98, de 24 de novembro - Prescrições mínimas de segurança a que devem obedecer o fabrico e comercialização de máquinas, de instrumentos de medição e de equipamentos de proteção individual;
- Decreto-Lei n.º 117/95 de 30 de maio – Regime Jurídico do Técnico de Higiene e Saúde Ambiental e definição do conteúdo funcional;
- Decreto-Lei n.º 111/2017 de 31 de agosto - Regime Jurídico da carreira especial de Técnico Superior das áreas de Diagnóstico e Terapêutica;
- Rede Natura 2000 e proteção de espécies e habitats de interesse europeu - Decreto-Lei n.º 140/99, de 24 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 49/2005, de 24 de fevereiro, e pelo Decreto-Lei n.º 156-A/2013, de 8 de novembro, e que transpõe a Diretiva 2009/147/CE (Diretiva Aves) e a Diretiva 92/43/CEE (Diretiva Habitats);
- Regime Jurídico de Conservação da Natureza - Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho, na redação atual;
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, de 7 maio;
- Adaptação da Estratégia da Biodiversidade 2030 para a Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030, disponível na Comunicação do Parlamento Europeu, constante dos sítios eletrónicos: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a3c806a6-9ab3-11ea-9d2d-01aa75ed71a1.0011.02/DOC_1&format=PDF e dos Anexos: https://eurlex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a3c806a6-9ab3-11ea-9d2d-1aa75ed71a1.0011.02/DOC_2&format=PDF
- Manual de Interpretação de Habitats Naturais da União Europeia, disponível em https://ec.europa.eu/environment/nature/legislation/habitatsdirective/docs/2007_07_im.pdf ;
- Cogestão das Áreas Protegidas - Decreto-Lei n.º 116/2019, de 21 de agosto;
- Decreto-lei n.º 178/2006, de 05 de setembro – Regime Geral da Gestão de Resíduos;
- Decreto-lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro - Regime da Gestão de Fluxos Específicos de Resíduos;
- Portaria n.º 241-B/2019, de 31 de julho - aprovou o PERSU 2020+, que constitui um ajustamento às medidas vertidas no Plano Estratégico para os Resíduos Urbanos (PERSU 2020);

- Portaria n.º 145/2017, de 2 de abril, na sua redação atual - Define as regras aplicáveis ao transporte rodoviário, ferroviário, fluvial, marítimo e aéreo de resíduos em território nacional e cria as guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR), a emitir no Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER)
- Lista Europeia de Resíduos (LER), publicada pela Decisão 2014/955/UE, que altera a Decisão 2000/532/CE, referida no artigo 7.º da Diretiva 2008/98/CE, diz respeito a uma lista harmonizada de resíduos, que os classifica de acordo com a sua proveniência e com a atividade industrial que os origina;
- Estudo prévio sobre implementação da recolha seletiva em Portugal continental incidindo em especial sobre o fluxo dos biorresíduos, APA, 31/7/2019, acessível através do seguinte endereço: <https://apambiente.pt/sites/default/files/2021-05/Estudo%20Pr%C3%A9vio%20Biorresiduos%202019.pdf>
- Guia técnico de implementação de sistemas Pay-as-you-throw (PAYT) – Guia n.º 26 da ERSAR-https://www.ersar.pt/pt/site-o-que-fazemos/site-consultas-publicas/Documents/Guia_Tecnico_26.pdf
- Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, na redação atual - Lei da Água;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro – Estratégia Portugal 2030;
- Plano de Recuperação e Resiliência – recuperar Portugal - <https://recuperarportugal.gov.pt/>
- Portaria n.º 57-B/2015, de 27 de fevereiro - Regulamento Específico Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (RESEUR);
- Estratégia nacional de educação ambiental - https://enea.apambiente.pt/sites/default/files/documentos/AF_Relatorio%20ENEA%202020_A4%20102017%20elctronico.pdf
- Estratégia integrada de desenvolvimento territorial da Região de Coimbra 2021-2027 – https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/wp-content/uploads/2021/05/CIMRC_EIDT2021-2027_VFinal_abril2021.pdf
- Plano intermunicipal de adaptação às alterações climáticas da CIM- Região de Coimbra - <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/wp-content/uploads/2018/10/PIAAC-CIM-RC-vers%C3%A3o-web.pdf> .

----- **b) Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou

mais fases. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A realização deste método de seleção poderá ser efetuada por entidades externas habilitadas. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.-----

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são aplicáveis os seguintes métodos:-----

---- **c) Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e far-se-á pela aplicação da grelha que se constitui como Anexo I à presente Ata, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:-----

---- HL - habilitações literárias;-----

---- FP – formação profissional;-----

---- EP – experiência profissional;-----

---- AD – avaliação de desempenho.-----

---- Para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, no caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis, a avaliação curricular é efetuada da seguinte forma (grelha que constitui Anexo II da presente Ata):

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

---- Nas habilitações literárias (HL) os candidatos são graduados por: habilitação literária exigida (licenciatura) ou grau superior (Mestrado e Doutoramento) na área exigida para a licenciatura, não serão valorados os graus superiores (Mestrado e Doutoramento), que

sejam em área diferentes das áreas indicadas para a licenciatura.-----

---- Na experiência profissional (EP) é avaliada a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas.-----

---- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde que devidamente comprovadas e dos últimos 5 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas.-----

---- Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. -----

---- **d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada de experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.-----

Handwritten signature

---- **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo considerados os seguintes parâmetros a avaliar: experiência profissional, motivação para a função, capacidade de expressão e de comunicação e capacidade de relacionamento interpessoal. A avaliação dos parâmetros a avaliar será pontuada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

--- Relativamente à **valoração final (VF)** resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, deliberou o Júri que a mesma resultará da aplicação da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção realizados, e será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: -----

$$----- \text{VF} = (\text{PCx40\%}) \text{ ou } (\text{ACx40\%}) + (\text{APx30\%}) \text{ ou } (\text{EACx30\%}) + (\text{EPSx30}) -----$$

---- Em que:-----

---- VF = Valoração Final;-----

---- PC = Prova de Conhecimentos;-----

---- AC = Avaliação Curricular;-----

---- AP = Avaliação Psicológica;-----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção;-----

---- Deliberou o Júri que em situação de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios referidos anteriormente, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.-----

---- Deliberou, ainda, o Júri que São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como os candidatos que a eles não tenham comparecido ou deles tenham desistido.-----



----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O JÚRI,

Paulo Rui Carvalhinho Oliveira

Sara Sofia Correia Mendes

Luís Filipe de Sousa Santa

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento na área indicada para a licenciatura	20 pontos	
	Mestrado na área indicada para a licenciatura	15 pontos	
	Licenciatura na área indicada	10 pontos	
EP	>12 anos	20 pontos	
	> 9 anos e ≤ de 12 anos	18 pontos	
	> 6 anos e ≤ de 9 anos	15 pontos	
	> 3 anos e ≤ de 6 anos	12 pontos	
	≤ 3 anos na área	10 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 100 horas e ≤ de 150 horas	18 pontos	
	> 50 horas e ≤ de 100 horas	15 pontos	
	≤ 50 horas	12 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL*20\%) + (EP*45\%) + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

0,00

O Juri _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

S/ indicação de duração - 7 horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento na área indicada para a licenciatura	20 pontos	
	Mestrado na área indicada para a licenciatura	15 pontos	
	Licenciatura na área indicada	10 pontos	
EP	>12 anos	20 pontos	
	> 9 anos e ≤ de 12 anos	18 pontos	
	> 6 anos e ≤ de 9 anos	15 pontos	
	> 3 anos e ≤ de 6 anos	12 pontos	
	≤ 3 anos na área	10 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 100 horas e ≤ de 150 horas	18 pontos	
	> 50 horas e ≤ de 100 horas	15 pontos	
	≤ 50 horas	12 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
			0,00

$$AC = (HL*20\%) + (EP*50\%) + (FP*30\%)$$

O Juri _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

S/ indicação de duração - 7 horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas