

Homologado  
4.10.2019  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

## ATA Nº 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (FUNÇÕES DE SEGURANÇA NO TRABALHO DE GRAU VI)

Aos dezassete dias do mês de setembro do ano dois mil e dezanove, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 12 de julho de 2019, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos art.ºs 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no art.º 36.º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes os Senhores, Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga, Diretora Delegada, na qualidade de Presidente do Júri, Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção e Vitor Manuel Carvalho Miranda, Chefe de Divisão de Equipamentos e Manutenção, ambos na qualidade de vogais efetivos.

O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos do presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção, todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

#### MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

#### Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos terá a natureza teórica, será efetuada de forma escrita individualmente em suporte de papel e será constituída por questões com resposta de escolha múltipla versando sobre os temas abaixo discriminados:

#### **Tema 1 - Relação Jurídica de emprego público e disciplina:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.



Homologado  
4.10.2015  
Registo  
dpu

M  
A  
P

## **Tema 2 - Segurana e Saude no Trabalho:**

- Regime Juridico da promocao da segurana e saude no trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de dezembro, na sua redacao atual;
- Regime Juridico dos acidentes de trabalho e doencas profissionais na Administracao Publica - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redacao atual;
- Regime de reparacao de acidentes de trabalho e doencas profissionais - Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua redacao atual;
- Prescricoes minimas de segurana e de saude na utilizacao de equipamentos de trabalho - Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro (Diretiva Maquinas), na sua redacao atual;
- Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto - Aprova os regimes de acesso e de exercicio das profissoes de tecnico superior de segurana no trabalho e de tecnico de segurana no trabalho;
- Prescricoes minimas de segurana e de saude respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor - Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, na sua redacao atual e Portaria n.º 989/93, de 6 de outubro, que estabelece as normas tecnicas de execucao das prescricoes minimas de segurana e de saude respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor;
- Prescricoes minimas de segurana e de saude na movimentacao manual de cargas - Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro, na sua redacao atual;
- Prescricoes minimas para a sinalizacao de segurana e de saude no trabalho - Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, na sua redacao atual e Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro, na sua redacao atual.

## **Tema 3 - Equipamentos de Protecao Individual:**

- Equipamentos de Protecao Individual - Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de maro, na sua redacao atualizada;
- Protecoes minimas de segurana e de saude para a utilizacao pelos trabalhadores de equipamento de protecao individual no trabalho - Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, na sua redacao atualizada;
- Descricao tecnica do equipamento de protecao individual, bem como das atividades e setores de atividade para os quais aquele pode ser necessario - Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro;
- Prescricoes minimas de segurana a que devem obedecer o fabrico e comercializacao de maquinas, de instrumentos de medicao e de equipamentos de protecao individual - Decreto-Lei n.º 374/98, de 24 de novembro.

## **Tema 4 – Locais de Trabalho:**

- Prescricoes minimas de segurana e de saude nos locais de trabalho – Portaria n.º 987/93, na sua redacao atual;

Homologado  
4.10.2018  
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

- Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços – Decreto-Lei n.º 243/86, na sua redação atual.

A prova terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos, incluindo telemóvel. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato de papel, não anotada, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

### **Avaliação Psicológica**

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e comunicado aos candidatos.

A avaliação psicológica é 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, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

### **Entrevista Profissional de Seleção**

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, 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 aspetos a avaliar: Apresentação; Motivação para a função; Capacidade de expressão e de comunicação; Ponderação e calma.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

<b>Nível Classificativo</b>	<b>Valoração final na EPS</b>
20 – Elevado	> 16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	> 12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	> 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a ≤ 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores



Amoqgab  
4.10.2019  
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

### Valoraço Final

A resultante das classificaes obtidas em cada um dos mtodos de seleo, mediante a aplicao da seguinte frmula:

$$CF = 0,4 PC + 0,3 AP + 0,3 EPS$$

Em que:

CF = Classificao Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliao Psicolgica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleo.

### MTODOS DE SELEO – CRITRIOS ESPECIFICOS

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que cumulativamente, sejam j titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situao de mobilidade especial, se tenham por ltimo encontrado, a cumprir ou a executar a atribuio, competncia ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupao este procedimento foi publicitado, sero sujeitos aos seguintes mtodos de seleo, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulrio de candidatura (caso em que se lhes sero aplicados os mtodos descritos nos critrios gerais, acima mencionados):

- Avaliao Curricular – Ponderao de 60%;
- Entrevista de Avaliao de Competncias – Ponderao de 40%.

### AVALIAO CURRICULAR

A avaliao curricular visa analisar a qualificao dos candidatos, designadamente a habilitao acadmica ou profissional, formao profissional, experincia profissional e avaliao de desempenho.

Na avaliao curricular sero considerados e ponderados os elementos de maior relevncia para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorao at s centsimas, sendo a classificao obtida atravs da mdia aritmtica ponderada, em resultado da aplicao da seguinte frmula:

$$AC = (HL + FP + 2*EP + AVD)/05$$

Sendo:

**HL = Habilitaes Literrias:**

- Licenciatura

16 valores;

Homologado

4.10.2019



- Mestrado 18 valores;
- Doutoramento 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

**FP = Formação Profissional:**

- Cursos com duração  $\leq 7$  horas 1 valor;
- Cursos com duração  $> 7$  horas e  $\leq 21$  horas 2 valores;
- Cursos com duração  $> 21$  horas e  $\leq 35$  horas 3 valores;
- Cursos com duração  $> 35$  horas 4 valores.

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

**EP = Experiência Profissional:**

- $\leq 6$  meses 04 valores;
- $> 6$  meses e  $\leq 12$  meses 08 valores;
- $> 12$  meses e  $\leq 18$  meses 12 valores;
- $> 18$  meses e  $\leq 24$  meses 16 valores;
- $> 24$  meses 20 valores.

Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

**AVD = Avaliação de Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de



Homologado  
4.10.2019

declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Neste caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

### **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

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, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes:

<b>COMPETÊNCIAS</b>	<b>NAS VERTENTES DE:</b>
<b>Técnicas</b>	- Orientação para o serviço público; - Adaptação e melhoria contínua; - Inovação e qualidade.
<b>Pessoais</b>	- Trabalho de equipa e cooperação; - Responsabilidade e compromisso com o serviço.
<b>Conceptuais ou Conhecimentos Específicos</b>	- Conhecimentos especializados e experiência.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

<b>Nível Classificativo</b>	<b>N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente</b>
20 – Elevado	Nas 6 Competências
16 – Bom	Em 4 ou 5 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências
8 – Reduzido	Em 2 Competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 Competência

### **Valoração Final**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,6 \times AC + 0,4 \times EAC$$



Amovido  
4/10/2019  
go  
RPT

Em que:

CF = Classificao Final;

AC = Avaliao Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliao de Competências.

Em situao de igualdade de classificao decorrente da aplicao das fórmulas de classificao final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funoes com incidência sobre a execuo de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.

No entanto, se após aplicao destes critérios de desempate, subsistir o empate em relao a alguns candidatos, será dada preferência:

- Ao candidato que tiver um nível acadmico superior;
- Subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitaoes literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluido o último nível acadmico há mais tempo;
- Subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleo poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, cada um dos métodos de seleo, bem como cada uma das fases que compoem,  eliminatório pela ordem constante da publicitao, sendo valorados de acordo com o definido no artigo, e excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorao inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleo equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.

O Júri deliberou ainda, tmbm por unanimidade, criar os modelos correspondentes  Ficha de Avaliao Curricular e  Ficha de Entrevista Profissional de Seleo, apensos  presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo ao Conselho de Administrao para efeitos de aprovao dos métodos de seleo, bem como do sistema de classificao final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos do disposto nos art.ºs 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no art.º 36.º da LTFP



Homologado  
4.10.2019  
[Handwritten signature]

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, o Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

O JÚRI

[Handwritten signature]  
(Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga)

[Handwritten signature]  
(Óscar Carvalho Pinto Carneiro)

[Handwritten signature]  
(Vitor Manuel Carvalho Miranda)



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (FUNÇÕES DE SEGURANÇA NO TRABALHO DE GRAU VI)**

**Ficha de Avaliação Curricular**

Nome: \_\_\_\_\_

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)**

Habilitações Literárias:

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)**

Formação Profissional

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

Experiência Profissional

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD)**

Avaliação de Desempenho

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**CLASSIFICAÇÃO**

$$AC = \frac{HL + FP + 2*EP + AVD}{5}$$

AC =  $\frac{\boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}}}{5}$  = \_\_\_\_\_ Valores

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
(Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga)

\_\_\_\_\_  
(Óscar Carvalho Pinto Carneiro)

\_\_\_\_\_  
(Vitor Manuel Carvalho Miranda)





*[Handwritten signature]*

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (FUNÇÕES DE SEGURANÇA NO TRABALHO DE GRAU VI)

Ficha de Entrevista Profissional de Selecção

Nome: \_\_\_\_\_

1. Apresentação					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: _____ Valores* _____
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	8				
Insuficiente	4				

2. Motivação para a Função					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: _____ Valores* _____
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	8				
Insuficiente	4				

3. Capacidade de Expressão e de Comunicação					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: _____ Valores* _____
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	8				
Insuficiente	4				

4. Ponderação e Calma					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: _____ Valores* _____
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	8				
Insuficiente	4				

\* A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria

Valoração Final (média aritmética simples das classificações dos parâmetros)	Valores
--	---------

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
(Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga)

\_\_\_\_\_  
(Óscar Carvalho Pinto Carneiro)

\_\_\_\_\_  
(Vitor Manuel Carvalho Miranda)

