

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos dois dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas 14:30, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, João Maria Leitão Montezuma de Carvalho, Chefe de Divisão do Departamento de Recursos Humanos dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Susana Mónica Marinho Paixão, Professora Adjunta do Departamento de Saúde Ambiental da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra e João Nuno Freitas de Almeida, Professor Adjunto do Departamento de Saúde Ambiental da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Coimbra, na área da saúde ocupacional, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnico-jurídica, 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, exercidas com responsabilidade e autonomia e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores, designadamente, para desempenhar as seguintes funções:

- a) Colaborar na definição da política geral relativa à prevenção de riscos e implementar o correspondente sistema de gestão;
- b) Conceber, planear e desenvolver medidas de prevenção e proteção;
- c) Coordenar tecnicamente as atividades de higiene e segurança no trabalho;
- d) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
- e) Supervisionar a manutenção dos sistemas e dos equipamentos de trabalho;
- f) Assegurar a organização e atualização da informação necessárias à gestão da prevenção;
- g) A descrição de funções expressa nas alíneas anteriores não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional,



**Politécnico
de Coimbra**

conforme o disposto no artigo 81.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Saúde Ambiental ou áreas afins.

Requisitos essenciais para preenchimento dos postos de trabalho:

Título profissional válido de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, com qualificação mínima de nível 6, emitido pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), de acordo com o n.º 1 do artigo 5.º e artigo 15.º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, sob pena de exclusão. Os candidatos que apresentem certificados de aptidão profissional emitidos ao abrigo da legislação anterior (artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de junho) valem como títulos profissionais para a profissão a que respeitam, para todos os efeitos legais (artigo 20.º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto);

Requisitos preferenciais:

- a) Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) ou Certificado de Aptidão Profissional de Formador (CAP) emitido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP, I.P.), de acordo com o artigo 3.º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio;
- b) Experiência profissional no desempenho de funções nos domínios descritos no conteúdo funcional em estabelecimentos de ensino superior público (designadamente, institutos politécnicos).

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 02/06/2020 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e considerando que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP), que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório ao candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP) e tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Avaliação psicológica (AP) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

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 de desempenho obtida. A avaliação curricular é 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. Considerando o posto de trabalho a ocupar, **deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:**

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA MAIS ELEVADA	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
12	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	≥ 350 horas
16	≥ 250 a 350 horas
14	≥ 150 a 250 horas
10	< 150 horas



C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DECLARADA E COMPROVADA, AVALIANDO-SE O N.º DE ANOS DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES IDÊNTICAS E A COMPLEXIDADE DAS TAREFAS E ATIVIDADES DESCRITAS, BEM COMO A ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS, NA ÁREA COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E O GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período igual ou superior a 10 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 8 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 6 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 3 anos.
D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO	
20	Menção de desempenho excelente
16	Menção de desempenho relevante
12	Menção de desempenho adequado
0	Menção de desempenho inadequado
12	Candidatos que, por razões que lhes não sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ciclo em apreço (alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019)
E. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	
20	Utilizador avançado, com nível de conhecimentos C2 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
14	Utilizador independente, com nível de conhecimentos C1 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
10	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 40 \%) + (b \times 20 \%) + (c \times 20 \%) + (d \times 10 \%) + (e \times 10 \%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. Capacidade de expressão e fluência verbal: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- b. Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.
- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.
- d. Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c + d) / 4$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura e que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa. Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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 como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.



Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches, de acordo com o despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Assim, as tranches serão compostas por 10 candidatos.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

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

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem carácter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.



**Politécnico
de Coimbra**

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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.

Presidente

João Maria Leitão Montezuma de Carvalho

Vogais

Susana Mónica Marinho Paixão

João Nuno Freitas de Almeida

ANEXO I

Temas, legislação e bibliografia recomendadas para a Prova de Conhecimentos

A – Temas

I. Direito Administrativo e Administração Pública

1. Organização Administrativa
2. A atividade da Administração - o procedimento administrativo
3. Regime jurídico – laboral da Administração Pública

II. Direito Administrativo Especial

1. Organização do Ensino Superior em Portugal
2. Organização e funcionamento do Instituto Politécnico de Coimbra

III. Segurança e Saúde no Trabalho

1. Fundamentos da Segurança e Saúde no Trabalho
2. Regulamentação nacional e comunitária sobre Segurança e Saúde no Trabalho
3. Organização das atividades de Segurança e Saúde no Trabalho
4. Causalidade dos Acidentes de Trabalho
5. Equipamentos de Proteção Individual
6. Sinalização de Segurança
7. Prevenção e proteção contra riscos profissionais
8. Ergonomia
9. Organização de Emergência
10. Gestão de risco
11. Segurança de máquinas e equipamentos de trabalho

B – Legislação recomendada

Legislação para consulta na prova de conhecimentos:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril - Tramitação do Procedimento Concursal, na sua atual redação



- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública, na sua atual redação
- Lei Constitucional n.º 1/2005, 12 agosto - Sétima revisão constitucional
- Lei n.º 7/2009, 12 fevereiro - Aprova a revisão do código de trabalho, na sua atual redação
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, na sua atual redação
- Despacho Normativo n.º 6/2019, de 14 de março - Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra
- Despacho n.º 5110/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 84, 29 de abril - Regulamento Interno dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Coimbra
- Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto - Regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança o trabalho, na sua atual redação
- Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro - 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, na sua atual redação
- Resolução de Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de fevereiro - Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020, na sua atual redação
- Lei n.º 102/2009, 10 setembro alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua atual redação
- Lei n.º 98/2009, 4 setembro - Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, na sua atual redação
- Decreto-Lei n.º 530/99, de 20 de novembro - Regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais na Administração Pública, na sua atual redação
- Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro – Prescrições mínimas de segurança e saúde para os locais de trabalho, na sua atual redação
- Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro – Prescrições mínimas de segurança e saúde para os locais de trabalho, na sua atual redação
- Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de abril (transpõe algumas regras da diretiva quadro relativa à segurança e saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho) - Princípios da prevenção de riscos profissionais, na sua atual redação
- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro – Proteções mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho, na sua atual redação
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro – Descrição técnica do equipamento de proteção individual, bem como das atividades e setores de atividade para os quais aquele pode ser necessário, na sua atual redação



- Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de março - Equipamentos de Proteção Individual, na sua atual redação
- Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho (alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto) – Estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho
Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro (alterado pela Portaria n.º 178/2015, de 15 de junho) – Regulamenta e define as características da sinalização de segurança (materiais, formas, cores e alguns pictogramas)
Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro - Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios, na sua redação atual
- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de novembro – Regulamento técnico de segurança contra incêndios em edifícios, na sua atual redação
- REACH - Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, Regulamento (CE) n.º 1907/2006, relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição de substâncias químicas, de 01 de junho de 2017
- Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de Junho – estabelece as regras a que deve obedecer a colocação no mercado e a entrada em serviço das máquinas bem como a colocação no mercado das quase-máquinas, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/42/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio, relativa às máquinas e que altera a Diretiva n.º 95/16/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de junho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos ascensores.
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro – Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho (Diretiva Máquinas), na sua atual redação

Nota: é permitida a consulta da legislação não anotada durante a realização da prova;

C – Bibliografia recomendada

- Manual de Higiene e Segurança do Trabalho, 13.ª Edição
ALBERTO SÉRGIO S. R. MIGUEL
ISBN: 978-972-0-01896-0
Editor: Porto Editora
- Manual de Segurança e Saúde do Trabalho, 4.ª Edição
Luís Freitas
ISBN: 978-9895610266
Editor: Edições Sílabo



**Politécnico
de Coimbra**

- Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

Abel Pinto

ISBN: 9789726188872

Editor: Edições Sílabo

Sílabo
↓
[Signature]

Nota: não é permitida a consulta da bibliografia durante a realização da prova.

