



## ATA Nº 1

### REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA PROFISSIONAL DE COVEIRO

Ao trigésimo dia do mês de maio do ano dois mil e dezanove, pelas onze horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Sr. Vereador do Departamento de Recursos Humanos de 20 de maio de 2019, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 73/DGRH/APG/CS\_PO, de 14 de maio de 2019).

Presentes:

Presidente: Dr. Rui Miguel Rodrigues Máximo dos Santos, Chefe da Divisão de Serviços Públicos e Ambientais.

Vogais:

- Dra. Raquel Maria Matos Silva, Técnica Superior da Divisão de Serviços Públicos e Ambientais.
- Dra. Carmen Anjos Pereira da Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.
  - 1.1. Métodos obrigatórios
    - 1.1.1. Prova de Conhecimentos
    - 1.1.2. Avaliação Curricular
    - 1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências
    - 1.1.4. Avaliação Psicológica.
  - 1.2. Métodos facultativos
    - 1.2.1. Entrevista Profissional de Seleção
    - 1.2.2. Exame Médico
  - 1.3. Sistema da classificação final.
2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.



**1 - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o Júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:**

**1.1. Métodos obrigatórios**

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**1.1.1. – Prova de Conhecimentos**

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, será individual, terá a duração máxima de 20 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

- Abertura de Sepultura;
- Lavagem de restos mortais (ossadas).





A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

### 1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.
- d) *Avaliação do desempenho*, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

*Sendo:*

**AC** – Classificação da Avaliação Curricular

**HA** – Habilitação Académica

**FP** – Formação Profissional

**EP** – Experiência Profissional

**AD** – Avaliação do Desempenho



Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

**a) Fator de Habilitação Académica (HA)**

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

**b) Fator de Formação Profissional (FP)**

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas nos últimos 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

**c) Fator de Experiência Profissional (EP)**

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:



Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores



Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

#### d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores



Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

#### **1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências**

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, titulares de formação adequada para o efeito.

A entrevista de avaliação de competências terá duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

#### **1.1.4. Avaliação Psicológica**

No que diz respeito à avaliação psicológica, deliberou o júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Apoio Psicossocial, titulares de formação adequada para o efeito.

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.



## 1.2. Métodos facultativos

Relativamente ao ponto 1.2. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

### 1.2.1. – Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os fatores de avaliação:

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
F1	Motivação e interesses profissionais	Motivos da candidatura e expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Capacidade de interpretação do discurso; Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista será avaliado com os níveis de classificação seguintes:

#### Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.



<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
<b>12,00</b>	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo, permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
<b>16,00</b>	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
<b>20,00</b>	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

#### **Relacionamento interpessoal**

<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
<b>4,00</b>	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
<b>8,00</b>	Manifestou alguma compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral, mas projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
<b>12,00</b>	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
<b>16,00</b>	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
<b>20,00</b>	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.



### Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelando um vocabulário pobre e dificuldades de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões colocadas. Projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados com um discurso pouco claro. Revelou algumas dificuldades de expressão mas projetou uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, projetando um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EPS será calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{F1+F2+F3}{3}$$

Sendo:

**EPS** – Entrevista profissional de seleção

**F1, F2, F3** – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

#### 1.2.2. – Exame Médico

O método facultativo exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo entrevista profissional de seleção.

Este método visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, que constam no anexo II da presente Ata.



### **1.3. Sistema da classificação final**

A valoração final será calculada através de média ponderada, tendo cada método a seguinte expressão:

#### **Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:**

Avaliação Curricular – 40%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

#### **Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1**

Prova de Conhecimentos – 40%;

Avaliação Psicológica – 30%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

$$\text{CF} = 70\% \text{MO} + 30\% \text{EPS}$$

*Sendo:*

**CF** – Classificação Final;

**MO** – Métodos Obrigatórios;

**EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo supramencionado, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto” num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.



Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que caso o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**2. – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Capacidade de Comunicação";
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Relacionamento Interpessoal";
- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Motivação e Interesses Profissionais";
- 6.º - Candidato residente no município de Loures;
- 7.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.

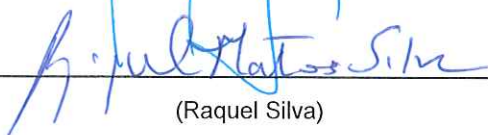


Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

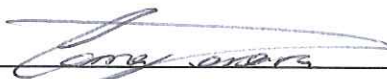
O JÚRI

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Rui Máximo', written over a horizontal line.

(Rui Máximo)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Raquel Silva', written over a horizontal line.

(Raquel Silva)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Carmen Silva', written over a horizontal line.

(Carmen Silva)







# Anexo I

## Perfil de Competências - Coveiro

Para efeitos de aplicação dos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica no procedimento concursal, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

### Caracterização do posto de trabalho

O posto de trabalho encontra-se afeto ao Departamento de Ambiente, corresponde à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória.

### Atividades a desenvolver

Posto de trabalho integrado no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas nos artigos 6º e 10º do Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Loures, complementado pelas seguintes funções: proceder à abertura e aterro de sepultura; proceder ao depósito, levantamento e lavagem de restos mortais (ossadas); cuidar do setor do cemitério que lhe está atribuído; efetuar o corte de vegetação de espaços verdes existentes no Cemitério a que se encontra adstrito; exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

### Posição hierárquica e autonomia

Execução das tarefas na dependência do Encarregado Operacional.

### Perfil de competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

Competências	Comportamentos
<b>Orientação para o serviço público</b> (Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.)	Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
	Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
	No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
	Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.



<i>Competências</i>	<i>Comportamentos</i>
<b>Organização e método de trabalho</b> (Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.)	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que
<b>Otimização de recursos</b> (Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.)	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

Handwritten signature and initials.



## Anexo II

### Exame médico

No exame médico, em contexto de procedimento concursal, serão avaliadas as condições físicas e psíquicas dos candidatos, para a carreira e o exercício da função. Do exame resultará uma das seguintes menções qualitativas: apto ou não apto. No caso deste último resultado – não apto - terá o mesmo carácter eliminatório. Deste exame constam, complementarmente:

- a) Exame médico da especialidade de medicina do trabalho, onde serão avaliados e analisados todos os fatores que condicionem ou impeçam o desempenho da função à qual são candidatos;
- b) Meios auxiliares de diagnóstico: análises laboratoriais (hemograma, velocidade de sedimentação, glicémia, creatinina, ácido úrico, colesterol total, HDL, LDL, triglicéridos, urina II, transaminases - GOP, GGT, GPT - , PSA no caso dos homens com mais de 50 anos e podem ser solicitadas outras análises específicas sempre que se justifique; eletrocardiograma; teste de acuidade visual; teste de acuidade auditiva; exame radiológico do torax 1 incidência, determinado pela medicina do trabalho, sempre que o mesmo se justifique;
- c) Consulta de Enfermagem com avaliação de dados antropométricos (Peso, Altura, Índice de Massa Corporal, Tensão Arterial, Perímetro Abdominal, Glicémia Capilar em caso de Diabetes);
- d) Os candidatos serão, adicionalmente, sujeitos ao seguinte procedimento de deteção de alcoolemia e consumo de anfetaminas, canabinóides, cocaína e opiáceos de acordo com o Regulamento de Prevenção e Deteção do Consumo Excessivo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral (aprovado na Assembleia Municipal de Loures, 4.<sup>a</sup> sessão ordinária de 15 de outubro de 2015, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada na sua 46.<sup>a</sup> reunião ordinária, de 2 de setembro de 2015).

A deteção do consumo de álcool é efetuada através de teste para determinação da Taxa de Álcool no Sangue (TAS), mediante utilização de equipamento de sopro que avalia a quantidade de álcool no ar expirado.

É considerado resultado positivo o teste cuja TAS seja igual ou superior a 0,5 g/l. Tratando-se de condutor de veículo de socorro ou de serviço urgente, de transporte coletivo de crianças e jovens até aos dezasseis anos, de automóveis pesados de passageiros ou de mercadorias ou de transporte de mercadorias perigosas, é considerado resultado positivo o teste cuja TAS seja igual ou superior a 0,2 g/l.

A deteção do consumo de anfetaminas, canabinóides, cocaína e opiáceos é efetuada através de teste de saliva e/ou de urina. É considerado resultado positivo o teste que revele presença de qualquer das mencionadas substâncias psicoativas.

Serão considerados aptos os candidatos que não apresentem: lesões, doenças cuja evolução no sentido da cura possa ser demorada ou não se verifique, malformações, deformidades, alterações dos parâmetros laboratoriais antropométricos, testes positivos em conformidade com o definido no Regulamento de Prevenção e Deteção do Consumo Excessivo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral e ainda, alterações da visão ou audição, que possam ser considerados relevantes ao pleno desempenho da função.



