

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE PROTEÇÃO CIVIL, NA MODALIDADE DE
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

**Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de
valoração final dos métodos de seleção**

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu, nos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho (M/F) na carreira e categoria de técnico superior, na área de proteção civil, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no Gabinete Municipal de Proteção Civil, nomeado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal n.º 08/JUN/2022 datado de 22/06, constituído por:

Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade de Presidente;

Marco Paulo Afonso Morais, Técnico Superior do Gabinete Municipal de Proteção Civil e Carlos do Carmo do Vale Ferreira, Técnico Superior do Gabinete Técnico Florestal, na qualidade de vogais;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

Ponto III – Outras deliberações.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção: -----

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, adiante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri delibera o seguinte:

- Para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se os candidatos, nos termos do n.º 3, os afastarem através de declaração escrita, caso em que se lhes aplicam os métodos previstos para os restantes candidatos;

- Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria;

Handwritten signature and initials in blue ink.

- De acordo com o artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores;

- Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

1. Prova de Conhecimentos (PC) – destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, 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, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla e verdadeiro e falso.

1.1. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.2. Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

1.3. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova.

1.4. Os candidatos serão convocados para a sala 10 minutos antes da hora marcada para a prova, sendo concedida a tolerância de 10 minutos, por atraso, após o início da prova. Não são permitidas ausências da sala, durante a prova. Os candidatos com deficiência comprovada, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, que solicitem condições especiais para a realização da prova, poderão ter uma tolerância de até 15 minutos na duração da prova. Nestes casos, o comprovativo do grau de deficiência deve ser apresentado até dez dias antes da prova, caso não tenha sido apresentado no momento da candidatura.

1.5. Nos termos do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato na correção da prova.

1.6. Temáticas/bibliografia/legislação: A prova de conhecimentos incidirá sobre a seguinte legislação/bibliografia:

1.6.1. Geral

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua redação atual;
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais - Despacho 4201/2022, publicado na II série do Diário da República n.º 71, de 11/04/2022;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12/02, na sua redação atual;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09;

1.6.2. Específica

- Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto, na sua atual redação - Lei de Segurança Interna;
- Lei n.º 44/86, de 30 de setembro, na sua atual redação - Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência;
- Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação - Lei de Bases da Proteção Civil;
- Decreto-Lei n.º 45/2019, de 1 de abril, na sua atual redação - Aprova a orgânica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC);



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- Decreto-Lei n.º 43/2020, de 21 de julho, na sua atual redação - Estabelece o Sistema Nacional de Planeamento Civil de Emergência;
- Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação – Organização dos Serviços Municipais de Proteção Civil;
- Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho, na sua atual redação - Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro;
- Despacho n.º 3317-A/2018, de 03 de abril, na sua atual redação - Revisão do Sistema de Gestão de Operações;
- Declaração (extrato) n.º 97/2007, de 16 de maio - Diretiva Operacional Nacional n.º 1/ANPC/2007, “Estado de alerta para as organizações integrantes do SIOPS”;
- Decreto-Lei n.º 2/2019, de 11 de Janeiro, na sua atual redação - Institui o Sistema Nacional de Monitorização e Comunicação de Risco, de Alerta Especial e de Aviso à População;
- Portaria n.º 302/2008, de 18 de abril, na sua atual redação - Normas de Funcionamento da Comissão Nacional de Proteção Civil;
- Declaração n.º 344/2008, de 17 de outubro - Regulamento de Funcionamento dos Centros de Coordenação Operacional;
- Resolução n.º 30/2015, de 07 de maio - Critérios e Normas Técnicas para a Elaboração de Planos de Emergência de Proteção Civil;
- Decreto-Lei n.º 112/2008, de 1 de julho, na sua atual redação - Conta de emergência que permite adotar medidas de assistência a pessoas atingidas por catástrofe ou calamidade;
- Decreto-Lei n.º 150/2015, de 5 de agosto, na sua atual redação - Regime de prevenção de acidentes graves que envolvem substâncias perigosas;
- Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de Junho, na sua atual redação - Sistema Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios;
- Portaria n.º 91/2017, de 2 de março, na sua atual redação – Organizações de voluntariado de proteção civil (OVPC);
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação – Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Lei n.º 99/2019, de 05 de Setembro, na sua atual redação – Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território.

1.6.3. Bibliografia

- Comando Distrital de Operações de Socorro de Faro (2011). Manual de Apoio à Elaboração de Planos de Coordenação para Eventos de Nível Municipal. Edição: Autoridade Nacional de Proteção Civil;
- Divisão de Planeamento de Proteção Civil da ANPC (2017). Manual de Apoio à Elaboração e Operacionalização de Planos de Emergência de Proteção Civil. Edição: Autoridade Nacional de Proteção Civil;
- Núcleo de Riscos e Alerta da ANPC (2009). Guia para a Caracterização do Risco no Âmbito da Elaboração de Planos de Emergência de Proteção Civil. Edição: Autoridade Nacional de Proteção Civil;
- Patrícia Gaspar (2012). Guia para o Planeamento e Condução de Exercícios no Âmbito da Proteção Civil. Edição: Autoridade Nacional de Proteção Civil;
- Paulo Gil Martins (2009). Guia para a Elaboração de Planos Prévios de Intervenção – Conceito e Organização. Edição: Autoridade Nacional de Proteção Civil.



G
JP

1.7. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação geral e específica, referidas nos pontos 1.6.1. e 1.6.2., desde que não anotada, nem comentada.

2. Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final.

2.2. Nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Caso se revele, fundamentadamente, inviável a aplicação do método pela DGAEP, e uma vez que a autarquia não dispõe de técnicos com habilitação académica e formação adequadas para o efeito, será aplicado por entidade especializada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

3. Avaliação Curricular (AC) - incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

3.1. Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, que se entendem de maior relevância para o posto de trabalho em causa:

- ✓ Habilitações Académicas – HA;
- ✓ Formação Profissional – FP;
- ✓ Experiência Profissional – EP;
- ✓ Avaliação de Desempenho – AD

Em que:

3.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores:

| Habilitação | Pontuação |
|--------------|------------|
| Doutoramento | 20 valores |
| Mestrado | 18 valores |
| Licenciatura | 16 valores |

3.1.2. **Formação Profissional (FP)** – são ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de vinte valores, e frequentadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

| Horas Formação | Pontuação |
|---|------------|
| Sem formação relevante para o exercício das funções | 8 valores |
| Total de horas de formação relevante < 35 horas | 10 valores |



[Handwritten signatures and initials]

| | |
|--|------------|
| Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas | 12 valores |
| Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas | 14 valores |
| Total de horas de formação de 105 até 139 horas | 16 valores |
| Total de horas de formação de 140 até 174 horas | 18 valores |
| Total de horas de formação relevante \geq 175 horas | 20 valores |

Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

3.1.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

| Experiência Profissional | Pontuação |
|---------------------------------------|------------|
| Experiência < 1 ano | 10 valores |
| Experiência \geq 1 ano < 3 anos | 12 valores |
| Experiência \geq 3 anos e < 6 anos | 14 valores |
| Experiência \geq 6 anos e < 9 anos | 16 valores |
| Experiência \geq 9 anos e < 12 anos | 18 valores |
| Experiência \geq 12 anos | 20 valores |

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

Avaliação de Desempenho (AD) - serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas.

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 10 valores.

A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=HA+2FP+2EP+AD/6$$

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as essenciais para o desempenho da função.

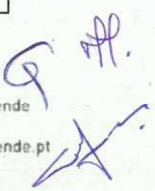
Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas.

4.1. Competências a avaliar:

| Competência | Descrição | Comportamentos associados |
|----------------------------|--|--|
| Orientação para resultados | Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas | <ul style="list-style-type: none"> • Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). • Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. • Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. • Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. |
| Iniciativa e autonomia | Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los | <ul style="list-style-type: none"> • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. |

| | | |
|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. |
| Responsabilidade e compromisso com o serviço | Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente | <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. |
| Otimização de recursos | Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento | <ul style="list-style-type: none"> • Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis. • Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos. • Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança. |
| Relacionamento interpessoal | Capacidade para interagir adequadamente 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. • Trabalha com pessoas com diferentes características. • Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. • Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socio-profissionais. |

Handwritten signature and initials.

| | | |
|---|---|---|
| <p>Conhecimentos especializados e experiência</p> | <p>Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. • Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. • Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. • Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. |
|---|---|---|

5. Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato:

$$OF = PC*60\% + EAC*40\% \text{ ou } OF = AC*60\% + EAC*40\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, e será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, bem como tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não sendo convocado para a realização do método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

De acordo com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial: -----

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria:

- O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação;
- Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei;



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- c) Quando se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, o desempate é feito, de forma decrescente:
- i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
 - ii) Subsistindo e empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.

Subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, atender-se-á aos seguintes critérios:

- Maior classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- Maior classificação obtida na competência "Responsabilidade e compromisso com o serviço";
- Maior classificação obtida no grau académico exigido.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Ponto III – Outras deliberações: -----

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos serão efetuadas através de uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria.

O Júri deliberou solicitar à Divisão de Administração Geral que efetue, aos candidatos, as comunicações/notificações devidas.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Júri,

