

# Ata de Reunião

## N.º. Um

-----Aos vinte sete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte cinco, pelas dez horas, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum para ocupação de um **posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (área da Proteção Civil)** por tempo indeterminado, para o Serviço Municipal de Proteção Civil, constituído por: Presidente – Fernando Manuel Rebelo Luís Moraes, Coordenador Municipal de Proteção Civil; Vogais Efetivos: Sara Manso Simões, Técnica Superior do Serviço Municipal de Proteção Civil, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos, e Maria Estela Esteves Pinto dos Santos, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão das Pessoas, decorrendo a sessão no Serviço Municipal de Proteção Civil. --

-----Aberta a sessão, o Júri deliberou, após a necessária discussão, definir e apurar os critérios a utilizar na seleção do/as candidato/as como segue: -----

-----De acordo com o n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, **podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.** -----

### Métodos de Seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LFTP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no que diz respeito aos métodos de seleção facultativos.

#### 1. Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

- Não tenham vínculo de emprego público previamente constituído ou tendo esse vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

#### Serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica;

- **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 de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos sem consulta, será composta por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com a duração de **60 minutos com 15 minutos de tolerância**, versando sobre a aplicabilidade da legislação e Bibliografia referente a:

- Plataforma Nacional para a Redução do Risco de Catástrofes:  
<https://www.pnrrc.pt/index.php/campanha-cidades-resilientes/>
- Campanha Tornando as Cidades Resilientes: <https://mcr2030.undrr.org/>
- [https://www.un.org/en/content/datastrategy/images/pdf/UN\\_SG\\_Data-Strategy-one-pager.pdf](https://www.un.org/en/content/datastrategy/images/pdf/UN_SG_Data-Strategy-one-pager.pdf)
- CADERNOS TÉCNICOS PROCIV n.º 3 - Manual de apoio à elaboração e operacionalização de Planos de Emergência de Proteção Civil ([ct 3 planos emergencia 2022.pdf](#));
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, aprova a Lei de Bases da Proteção Civil, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 45/2019, de 01 de abril, Lei Orgânica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC);
- Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro - Define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal, estabelece a organização dos serviços municipais de proteção civil e determina as competências do comandante operacional municipal;
- Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, sistema de gestão integrada de fogos rurais no território continental;
- Resolução n.º 30/2015, Aprovação de diretiva relativa aos critérios e normas técnicas para a elaboração e operacionalização de planos de emergência de proteção civil;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado pela Lei n.º 123/2019, de 18 de outubro - Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios – SCIE.

- **Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais do/as candidato/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

- Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através apto e não apto.

## **2 - Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:**

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

### **Serão os seguintes:**

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;

#### **• Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação do/as candidato/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = 25\% HL + 15\% FP + 50\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

➤ **Habilitações Literárias**

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:  
Licenciatura: 18 valores
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura:  
Mestrado: 19 valores  
Doutoramento: 20 valores;

➤ **Formação Profissional** (até ao máximo de 20 valores)

Neste item serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

Quando não indicada a duração da formação é considerada a duração mínima (< ou = a 12 horas).

- Cursos com duração < ou = a 12 horas: 1 valor;
- Cursos com duração > 12 horas e = ou < 30 horas: 2 valores;
- Cursos com duração > 30 horas: 3 valores.

➤ **Experiência Profissional**

Este item será avaliado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional 10 valores

Com experiência profissional em áreas que não as exigidas no aviso:

- Até 4 anos 11 valores  
➤ > 4 anos e = < 12 anos 12 valores  
➤ > 12 anos 13 valores

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso:

- Até 4 anos 16 valores  
➤ > 4 anos e = < 12 anos 18 valores  
➤ > 12 anos 20 valores

Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

➤ **Avaliação de Desempenho**

Relativamente ao/às candidato/as com vínculo de emprego público prévio ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

| SIADAP (Menção Qualitativa) | Valoração |
|-----------------------------|-----------|
| Excelente                   | 20        |
| Relevante                   | 16        |
| Adequado                    | 13        |
| Inadequado                  | 8         |

Quando o/a candidato/a não tiver avaliação de desempenho comprovada, não for sujeito à mesma em alguns dos anos e/ou tiver avaliação de acordo com outro diploma legal que não a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é atribuída a pontuação de 13 valores referente ao período em falta.

- **Entrevista de Avaliação de Competências**

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

### **Caraterização do Posto de Trabalho**

Área: Assegurar a articulação e colaboração com a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, bem como com os demais agentes de proteção civil local; Assegurar o cumprimento das competências decorrentes da Lei de Bases da Proteção Civil, adaptada à escala municipal, bem como de legislação complementar.

Conteúdo Funcional: Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de técnico superior (n.º 2, artigo 88.º), da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

Complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no Mapa de Pessoal:

- Dar resposta eficaz ao previsto na Lei de Bases da Proteção Civil, e demais legislação complementar, em articulação com a ANPC;
- Elaborar e manter devidamente atualizados os instrumentos de planeamento em matéria de proteção civil;
- Prevenir e atenuar os riscos coletivos e a ocorrência de acidente grave ou catástrofe deles resultantes;
- Socorrer e assistir pessoas e outros seres vivos em perigo, bem como proteger bens e valores culturais, ambientais e de elevado interesse público;
- Desenvolver projetos de sensibilização, informação e formação da população e relativamente às questões de proteção civil;
- Apoiar e assegurar a reposição da normalidade da vida das pessoas afetadas por acidente grave ou catástrofe.

### **Competências Avaliadas:**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO-</b> Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- **Ética e valores:**

Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.

- **Compromisso:**

Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.

- **Conduta Pessoal:**

Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

**2. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS-** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

- **Foco nos resultados:**

Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

- **Otimização dos recursos:**

Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.

- **Qualidade:**

Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

**3. INICIATIVA-** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

- **Prontidão:**

Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.

- **Autonomia:**

Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.

- **Facilitação:**

Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

**4. ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA-** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

- **Regras e procedimentos:**

Contribui para revisão, atualização e a disseminação dos regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade.

- **Mitigação de riscos:**

Contribui para a avaliação crítica de processos de mitigação de riscos, sugerindo ajustes e medidas preventivas.

- **Priorização de segurança:**

Contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação.

### Grelha de Avaliação:

Cada Competência será avaliada como segue:

| Avaliação | Fundamentação                                                                                                      |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0         | <b>Competência não demonstrada</b><br>(Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)          |
| 1         | <b>Competência manifestada a nível Reduzido</b><br>(Evidenciou 1 comportamento agregado à competência)             |
| 2         | <b>Competência manifestada a nível Suficiente</b><br>(Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)         |
| 3         | <b>Competência manifestada a nível Bom</b><br>(Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados) |

### Método facultativo

- **Entrevista de Avaliação de Competências**

- A Entrevista de avaliação de competências é aplicada como método facultativo aos/às candidatos/as descritos/as no ponto 1, obedecendo aos critérios definidos no ponto anterior, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de função.

- **Caráter eliminatório dos Métodos de seleção**

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

- **Ordenação Final**

- O ordenamento final do/as candidato/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 1**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (70\%PC + 30\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências



- O ordenamento final do/as candidato/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 2**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = 55\%AC + 45\%EAC$$

em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----- No momento da ordenação final, às situações de igualdade de classificação final, deve ser observado a avaliação obtida na entrevista de avaliação de competências antes da avaliação final. Em caso de igualdade de valoração entre candidato/as, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- Tendo em conta o número de candidato/as que se perspetiva que venham a candidatar-se ao procedimento, os aludidos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- Assim, o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular será aplicado a todo/as o/as candidato/as, sendo a aplicação do segundo método, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências apenas a parte do/as candidato/s aprovado/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidato/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos da referida Portaria. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas doze horas, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri vai ser assinada nos termos legais. -----

**Presidente do Júri,**

**Vogais,**