



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por
Tempo Indeterminado para Técnico Superior – (Engenheiro de Proteção Civil)

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos treze dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, no edifício onde funciona o Serviço Municipal de Proteção Civil, reuniu o júri do procedimento acima indicado, nomeado por despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de vinte e quatro de abril de dois mil e vinte e seis, tendo estado presentes: -----

Presidente: António José Jesus Carvalho, Coordenador Municipal da Proteção Civil; -----

1.ª Vogal Efetiva: Carla Cristina da Conceição Oliveira Souto, Técnica Superior; -----

2.ª Vogal Efetivo: Paulo Luís da Piedade Alenquer, Chefe de Divisão; -----

Ordem de trabalhos: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão; -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação; -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular; -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências; -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos; -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica; -----

7. Aprovação da fórmula de ordenação final; -----

8. Aprovação dos critérios de preferência. -----

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

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão -----

O júri considerou que as funções a exercer no posto de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme estabelecido no mapa de pessoal desta autarquia. -----

“Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisão; Realização de estudos, projetos e planos de emergência e segurança; Análise e resposta a várias ocorrências, face às diferentes solicitações em matéria de segurança e de proteção civil; Levantamento, previsão, avaliação e prevenção de riscos coletivos do Município; Análise permanente das vulnerabilidades do Município perante situações de risco; Ações de prevenção, preparação, resposta e recuperação, a acidentes graves e catástrofes; Realização de exercícios e simulacros. Proceder à análise de estudos, projetos e medidas de autoproteção de SCIE e emitir os correspondentes pareceres”.-----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

1.1. Considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, o júri deliberou que deverá ser aferido o seguinte perfil de competências para os candidatos: -----

- a) **Orientação para o Serviço Público:** visa avaliar a capacidade para 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; -----
- b) **Orientação para a mudança e inovação:** visa encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----
- c) **Análise Crítica e Resolução de Problemas:** visa recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----
- d) **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----
- e) **Iniciativa:** visa 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.-----

1.2. Requisitos de admissão -----

1.2.1. Quanto aos requisitos obrigatórios de admissão e que revestirão carácter eliminatório: -----

1.2.2.1. Os candidatos deverão reunir, cumulativamente, os requisitos gerais até à data limite para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17 da LTFP. A saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----
- b) 18 anos de idade completos; -----
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

1.2.2. O nível habilitacional exigido são as licenciaturas em Engenharia de Proteção Civil, Engenharia Civil e ou Arquitetura, sendo ainda necessária a inscrição como membro efetivo em associação profissional da área. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.-----

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português. -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação -----

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, utilizar-se-ão os seguintes métodos de seleção: -----

- A. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, tendo no entanto a possibilidade de afastar os métodos de seleção no formulário de candidatura, realizando a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. -----
- B. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade: -----

- C. Para os candidatos sujeitos a provas de conhecimento e avaliação psicológica, a nota final será igual à classificação obtida na prova de conhecimentos, uma vez que a avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de apto ou não apto. -----

Para os restantes candidatos, a avaliação curricular valerá 40%, enquanto a entrevista de avaliação de competências valerá 60%. -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular -----

Conforme dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou o júri pela aplicação do método de Avaliação Curricular, nos seguintes termos: -----

A **Avaliação Curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do curriculum vitae, entre os quais a habilitação académica ou Nível de Qualificação (NQ), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). Assim serão considerados e ponderados os seguintes elementos:-----

- A. A habilitação académica é valorada na componente **Nível de Qualificações (NQ)**, a qual considera e pondera o nível da qualificação, conforme o Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, sendo valorado do seguinte modo: -----

- **Nível 6:** licenciatura – 16 valores; -----

- **Nível 7:** mestrado na área – 18 valores; -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

- **Nível 8:** doutoramento na área – 20 valores. -----

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas. -----

B. A Formação Profissional (FP) visa ponderar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional caracterizadora da carreira em concurso, sendo consideradas as ações de formação realizadas nos 3 anos anteriores à data da publicitação do aviso de abertura no Diário da República, e atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação. -----

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

C. A Experiência Profissional (EP) pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Engenharia de Proteção Civil, Engenharia Civil e ou Arquitetura, sendo valorado o tempo de serviço nas respetivas funções, nos seguintes termos: -----

• **Sem experiência:** 8 Valores; -----

• **Até 1 ano de experiência:** 11 Valores; -----

• **Até 2 anos de experiência:** 12 Valores; -----

• **Até 4 anos de experiência:** 14 Valores; -----

• **Até 6 anos de experiência:** 16 Valores; -----

• **Até 8 anos de experiência:** 18 Valores; -----

• **Superior a 8 anos de experiência:** 20 Valores. -----

D. Avaliação do Desempenho (AD) relativa aos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações. -----

Para efeitos de classificação da Avaliação de Desempenho, esclarece-se que apenas poderá ser considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá a classificação de 2,5, atendendo ao fixado no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, para o desempenho regular, previsto na alínea c) do número 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade: -----

E. A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é efetuada numa escala de 0 a 20 valores resultando da média ponderada das classificações nas componentes Nível de Qualificações (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

AC = (NQ x 0,15) + (FP x 0,25) + (EP x 0,35) + (AD x 0,25). -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

F. Sempre que a análise dos currículos dos candidatos implique, para efeitos de experiência profissional, o cálculo de períodos de trabalho e os candidatos não refiram o dia, mês e ano do início e do fim das respetivas funções considera-se que a referência a meses se efetua ao dia 1 do mesmo, e a referência a anos ao dia 1 de janeiro do mesmo ano.-----

G. Aprovar a correspondente Ficha de Avaliação Curricular, que se anexa à presente ata. -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências -----

Considerando que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: ---

A. A Entrevista de Avaliação de Competências é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas. -----

Este guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência das competências em análise. -----

B. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por um técnico com formação profissional para o efeito e terá uma duração aproximada de 60 minutos. -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos -----

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Comporta uma única fase, é de realização individual e de natureza teórica, com a duração de 60 minutos e com consulta de legislação em suporte de papel. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: -----

- Bloco de resposta múltipla (tipo teste americano):

- Ausência de resposta ou resposta incorreta – terá uma ponderação nula (0 pontos);
- Resposta correta – terá uma ponderação positiva;

- Bloco de resposta de desenvolvimento: Grau 0; Grau 1; Grau 2; Grau 3; Grau 4 e Grau 5:

- Grau 0 - Ausência de resposta ou resposta totalmente errada; -----
- Grau 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão; -----
- Grau 2 - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta; -----
- Grau 3 - Resposta suficientemente elaborada; -----
- Grau 4 - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- Grau 5 - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada.-----

A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação: -----

- Lei nº 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação, que aprova a Lei de Bases da Proteção Civil;



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

- Lei nº 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação, que define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal; -----
- Lei nº 44/2019, de 1 de abril, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da proteção civil; -----
- CADERNOS TÉCNICOS PROCIV n.º 3 - Manual de apoio à elaboração e operacionalização de Planos de Emergência de Proteção Civil; -----
- 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. -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica -----

Considerando que a Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido, podendo comportar uma ou mais fases, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

A. A avaliação psicológica é realizada por psicólogo devidamente inscrito na Ordem dos Psicólogos Portugueses; -----

B. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. ----

7. Aprovação da fórmula da ordenação final -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidatos: -----

$OF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$ ou $OF = PC$ -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

8. Aprovação dos critérios de preferência -----

Considerando que, nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é estabelecido que, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP e, seguidamente, os que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

Deliberou, ainda, o júri que subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

1) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho. -----

2) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

E, nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada. -----

O júri do procedimento,

Presidente

1ª Vogal efetiva

2ª Vogal efetivo



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): _____

Classificação: _____ Valores

1. Nível de Qualificações (NQ) – 0,15 O Nível de Qualificações corresponde aos níveis previstos no Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.	NÍVEL 6 ☐ 16 Valores NÍVEL 7 ☐ 18 Valores NÍVEL 8 ☐ 20 Valores Classificação final do parâmetro: _____ Valores
2. Formação Profissional (FP) – 0,25 São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais caracterizadoras da carreira de Técnico Superior das licenciaturas em Engenharia de Proteção Civil, Engenharia Civil e ou Arquitetura sendo consideradas as ações realizadas nos 3 anos anteriores à data de publicitação do concurso. São atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação.	AÇÃO DE FORMAÇÃO 1: _____ Horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 2: _____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 3: _____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 4: _____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 5: _____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 6: _____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 7: _____ horas - _____ Valores AÇÃO DE FORMAÇÃO 8: _____ horas - _____ Valores Total: _____ Valores
3. Experiência Profissional (EP) – 0,35 Pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Engenheiro de Proteção Civil, Engenheiro Civil ou Arquitetura.	SEM EXPERIÊNCIA: ☐ 8 Valores ATÉ 1 ANO DE EXPERIÊNCIA: ☐ 11 Valores ATÉ 2 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 12 Valores ATÉ 4 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 14 Valores ATÉ 6 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 16 Valores ATÉ 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 18 Valores SUPERIOR A 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 20 Valores
4. Avaliação do Desempenho (AD) – 0,25 A Avaliação do Desempenho resulta do último período de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores	_____ Total: _____ Valores _____ ☐ Sem avaliação – _____