






## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

<b>Data:</b> 2021-08-06	<b>Hora:</b> 14:00	
<b>Agenda:</b>		
1. Densificação dos métodos de seleção do procedimento de recrutamento de 1 Técnico Superior, Licenciado em Engenharia da Proteção Civil		
<b>Presenças</b>	<b>Função</b>	<b>Assinatura</b>
Eng.º Delfim Cruz	Presidente do Júri	
Eng.º José António Gonçalves	1.º Vogal	
Eng.º Manuel Neves	1.º Vogal Suplente	

### ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 22/07/2021, aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento de 1 Técnico Superior, Licenciado em Engenharia da Proteção Civil a afetar aos Serviços Municipais de Proteção Civil e Proteção da Floresta, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

#### 1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

Caracterização do posto de trabalho e perfil pretendido: Exercício de funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Técnico Superior, constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, nomeadamente nas seguintes atividades: Avaliar projetos e medidas de autoproteção, realizar vistorias e inspeções a edifícios classificados na primeira categoria de risco, no âmbito do regime jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE); Analisar e fiscalizar os edifícios públicos, casas de espetáculos e outros recintos públicos no que concerne à prevenção de incêndios e à segurança em geral; Elaborar os Planos de Prevenção e de Emergência de âmbito municipal, gerais ou especiais, cuja execução esteja legalmente cometida às autarquias, e outros; Preparar e propor a realização regular de exercícios e simulacros em colaboração com os agentes locais de proteção civil e demais entidades interessadas de modo a testar a capacidade de execução e avaliação dos planos de prevenção e de emergência de âmbito municipal; Realizar o levantamento e análise de situações de risco e promoção de ações de formação, sensibilização e informação da população do concelho no domínio da Proteção Civil; Preparar planos de defesa das populações em casos de emergência, bem como testes à capacidade de execução e avaliação dos mesmos em colaboração com a Autoridade Nacional de Emergência de Proteção Civil, entre outras entidades e Agentes de Proteção Civil; Organizar o apoio a famílias sinistradas e seus acompanhamentos até à sua reinserção social adequada; Propor a aquisição de bens e serviços inerentes ao cumprimento dos objetivos do SMPCPF; Acompanhar e fiscalizar a execução

das Faixas de Gestão de Combustível, enquadradas pelo DL124/2006; Acompanhar a revisão do Plano Municipal de Emergência de Proteção Civil.

## 2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

De acordo com o estipulado no n.º 1, alíneas a) e b) do Art.º 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são métodos de seleção obrigatórios:

- Prova Escrita de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica.

Caso o candidato tenha relação jurídica de emprego e esteja a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto em causa, são avaliados através dos seguintes métodos:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

A Entrevista Profissional de Seleção será aplicada aos candidatos, nos termos do n.º 4 do citado artigo 36.º, conjugado com o disposto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídica-funcional, até à satisfação das necessidades, atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o Art.º 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), será constituída por questões de escolha múltipla, terá a duração de 01h30m, com consulta da legislação em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Versará sobre o seguinte programa/legislação, com a redação em vigor na data da publicação deste Aviso na BEP:

- Lei de Bases da Proteção Civil – Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação;
- Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação;
- Lei 50/2018 de 16 de agosto;
- Portaria 1532/2008 de 29 de dezembro, alterada pela Portaria 135/2020 de 2 de junho.

A Avaliação Psicológica (AP) será valorada de 0 a 20 valores e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

A Avaliação Curricular (AC) - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

As Habilitações Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

- Licenciatura / Mestrado – 16 Valores

- Doutoramento – 20 Valores

A Experiência Profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores;

- Por cada três anos completos a mais - 2 valores até ao limite máximo de 20 valores;

A Formação Profissional na área do posto de trabalho será ponderada da seguinte forma:

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores;

- Por cada período de 50 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

A Avaliação de Desempenho será valorada de acordo com a seguinte escala:

Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores

Desempenho Relevante – 16 Valores

Desempenho Adequado - 12 Valores

Sem avaliação – 10 Valores

Desempenho Inadequado – 8 Valores

Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados juntando os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências

consideradas essenciais para o exercício da função, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração de 20 minutos por candidato, visa avaliar, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, de forma objetiva e sistemática, (1) os conhecimentos e experiência profissional, (2) a capacidade de relacionamento interpessoal e a (3) capacidade de comunicação, de acordo com o perfil definido. Estes fatores serão pontuados de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

A classificação final do método será o resultado da média aritmética atribuída a cada um fatores, considerando-se a pontuação até às centésimas.

A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PEC \text{ ou } AC * 45\%) + (AP \text{ ou } EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)]$$

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

-----XX-----