

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM
POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO –
GABINETE DE SERVIÇO MUNICIPAL DE PROTEÇÃO CIVIL**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos cinco dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por deliberação da Câmara Municipal, em reunião de Câmara, realizada, em 08 de outubro de 2025, com a presença dos Senhores: Pedro Manuel Ferreira Mendes – Coordenador Municipal de Proteção Civil; Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Vasco Manuel Antunes Ferreira – Técnico Superior do Gabinete do Serviço Municipal de Proteção Civil.

Nesta reunião, o Júri definiu a caracterização do posto de trabalho, conforme consta no Mapa de Pessoal:

- Assegurar funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretrizes definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços;
- Desenvolver a cooperação com as organizações locais e nacionais de proteção civil, participar em reuniões periódicas com os agentes de Proteção Civil existentes no Concelho, com o intuito de agilizar procedimentos a fim de prestar melhor serviço à população;
- Assegurar deslocação para o teatro de operações, a qualquer hora, quando solicitado pela Autoridade Municipal de Proteção Civil ou pelo Coordenador Municipal de Proteção Civil;
- Fazer monitorização periódica pelo concelho, nos termos previamente estabelecidos, a fim de detetar eventuais situações de risco;



- Conduzir veículos ligeiros afetos ao serviço municipal de proteção civil, nos termos determinados e de acordo com a habilitação legal de condução;
- Inventariar, verificar, testar e colaborar na manutenção, nos termos previamente determinados, de infraestruturas, serviços, meios e recursos de proteção civil disponíveis;
- Realizar acompanhamento diário da previsão meteorológica, comunicação de perigo e alertas, efetuando encaminhamento se determinado, via “SMS”, correio eletrónico ou outro meio pré-definido, para os serviços, entidades e individualidades estabelecidas previamente;
- Executar operações de exploração e teste de redes rádio, via rádio com as estações previamente definidas, com o objetivo de garantir adequadas condições de comunicação rádio;
- Colaborar na formação sobre o uso de extintores e modos de atuação face à extinção inicial de focos de incêndio e sobre procedimentos gerais de atuação no âmbito de implementação de medidas de autoproteção em edifícios municipais e à população escolar do Concelho e a outras que possam ser determinadas;
- Participar em ações de sensibilização pública à população, relativamente a medidas de autoproteção, a prevenção rodoviária e a sensibilização sobre resiliência a principais riscos identificados na área do Município;
- Prestar informação diversa a cidadãos que a requeiram ao Serviço Municipal de Proteção Civil, sobre matérias da esfera de atuação do referido Serviço e encaminha os pedidos e/ou os municípios para serviço adequado quando a solicitação não for da área respetiva;
- Colaborar na elaboração, revisão e implementação de Planos de Emergência gerais e setoriais, de Planos de Coordenação, de Planos Prévios de Intervenção e de Medidas de Autoproteção para o Município, eventos na área do Município, infraestruturas Municipais;
- Exercer as demais funções que lhe sejam definidas por despacho superior.

O nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) é o seguinte: 861, pretendendo-se que possua o 12º ano de escolaridade ou de curso que lhe



seja equiparado, sendo o lugar a ocupar de grau de complexidade 2, de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 86º da LTFP.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adotar nos métodos de seleção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descrimina:

Métodos de seleção a utilizar (artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro):

Candidatos sem relação jurídica de emprego

Prova de Conhecimentos (PC) – 60%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 40%

Candidatos com relação jurídica de emprego

Avaliação Curricular (AC) – 40%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 60%

A prova de conhecimentos (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A Prova de Conhecimentos escrita terá a duração máxima de 60 minutos e consistirá num conjunto de questões de escolha múltipla. Prova em português e poderá ser consultada a seguinte legislação (em papel e versão simples (não comentada/anotada)):

- Lei de Bases da Proteção Civil: Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na atual redação;
- Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na atual redação;
- Sistema integrado de operações de proteção e socorro (SIOPS) – Decreto-Lei n.º 90-A/2022, de 30 de dezembro;
- Regulamentação do Sistema de Gestão de Operações (SGO) – Despacho da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC) n.º 4067/2024, de 15 de abril;



- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores.

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e será efetuada por entidade exterior ao Município.

A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

em que:

HA = Habilidade Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Habilidade Académica	Habilidade de grau exigido à candidatura – 18 valores Habilidade de grau superior à candidatura – 20 valores
Formação Profissional (Formação efetuada nos	- Mais de 60 horas de formação – 20 valores - Entre 50 a 59 horas de formação – 18 valores - Entre 40 a 49 horas de formação – 16 valores - Entre 30 a 39 horas de formação – 14 valores



G.
A.
Vener

últimos 3 anos)	<ul style="list-style-type: none"> - Entre 20 e 29 horas de formação – 12 valores - Menos de 20 horas de formação – 10 valores
Experiência Profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: Até um ano – 2 valores De 1 a 2 anos – 4 valores De 2 a 3 anos – 6 valores De 3 a 5 anos – 8 valores Mais de 5 anos – 10 valores
Avaliação de Desempenho *	<p>Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores; • 3 menções de desempenho adequado/regular – 10 valores; • 1 menção de desempenho relevante/Muito Bom e 2 adequado/regular – 15 valores; • 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 17 valores; • 3 menções de desempenho relevante/Muito Bom – 20 valores.

* O júri deliberou, por unanimidade, que o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será:

- Adequado/Regular 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previamente definidas no Mapa de Pessoal:

N.º	Competência	Percentagem
1	Orientação para o serviço público	25 %
5	Análise crítica e resolução de problemas	25 %
7	Comunicação	25 %
13	Orientação para a segurança	25 %



Nos termos do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os métodos de seleção utilizados no presente procedimento são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método Avaliação Psicológica, que será avaliado através da menção classificativa de Apto e Não Apto.

$$\mathbf{OF} = 60\% \text{ PC} + \text{AP} + 40\% \text{ EAC}$$

ou

$$\mathbf{OF} = 40\% \mathbf{AC} + 60\% \mathbf{EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte e os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.

O JÚRI

Redophorus fuscus