

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO - ÁREA ADMINISTRATIVA PARA O CORPO DE BOMBEIROS
SAPADORES DE VISEU/SERVIÇO MUNICIPAL DE PROTEÇÃO CIVIL

ATA NÚMERO UM - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Aos 24 dias do mês agosto do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, no Edifício do Serviço Municipal de Proteção Civil de Viseu, em Viseu, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico - Área administrativa para o Corpo de Bombeiros Sapadores de Viseu/Serviço Municipal de Proteção Civil, composto por: Dr. Rui Manuel Marques Nogueira, Coordenador Municipal de Proteção Civil e 2.º Comandante do Corpo de Bombeiros Sapadores de Viseu, na qualidade de presidente, Dr. Rui Miguel Mota Poceiro, Adjunto Técnico de Comando do Corpo de Bombeiros Sapadores de Viseu, que substitui o presidente nas suas falhas ou impedimentos e Dr. João Francisco Moura, Técnico Superior do Serviço Municipal de Proteção Civil do Município de Viseu, como vogais.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Técnico a que corresponde o 2.º grau de complexidade funcional, caracterizado por funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, constantes do 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, na sua atual redação, competindo-lhes desempenhar nomeadamente as seguintes funções:

As inerentes às competências previstas para a área das operações de telecomunicações de emergência (OPTEL) no cumprimento da alínea f) do ponto 4 do artigo 10.º do decreto lei 44/2019 de 01 de abril. Operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam a Sala Municipal de Operações e Gestão de Emergência (SaMOGE) do Serviço Municipal de Proteção Civil de Viseu, em regime de 24 Horas por dia /7 dias por semana. Realizar o registo de dados, informações, comunicações e das tarefas executadas, de acordo com os procedimentos existentes. Desempenhar funções de atendimento de chamadas de socorro e/ou informativas. Aplicar os critérios definidos na triagem, recolha, tratamento e registo de informação essencial. Proceder ao despacho de meios - recursos humanos e materiais necessários às ocorrências, de acordo com os procedimentos definidos. Monitorizar os meios acionados, tal como a evolução das operações, em consonância com os orientações e procedimento instituídos, bem como, garantir os registos, comunicações e notificações operacionais correspondentes à monitorização e acompanhamento das ocorrências. Execução de outras tarefas, nomeadamente de gestão administrativa, técnica e operacional em apoio ao funcionamento do Serviço Municipal de Proteção Civil de Viseu e do

Corpo de Bombeiros Sapadores de Viseu, com acesso a documentação reservada e procedimentos administrativos, financeiros e operacionais, inerentes ao bom funcionamento dos referidos serviços e com respeito pelos procedimentos e normas administrativas do Município de Viseu, sendo o posto de trabalho em ambiente de sala de gestão de operações de proteção e socorro, que funciona 24 Horas por dia/7 dias por semana, no edifício do Serviço Municipal de Proteção Civil ou em Teatros de Operações, quando assim se justifica, para apoio ao Posto de Comando.

Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, que serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios - **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** - e um facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, referidos nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, segundo o n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

Prova de Conhecimento (PC) – 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 domínio da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos (PC) será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e revestirá a forma escrita, de natureza teórica e escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 90 (noventa) minutos, em data e local a comunicar oportunamente. A prova será realizada com possibilidade de consulta da legislação comum e específica referida, desde que o candidato seja portador da mesma, em suporte de papel, e após verificação do júri esta não esteja anotada, nem comentada, sendo que no decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, não sendo ainda permitida a utilização de qualquer equipamento informático/eletrónico.

A Prova de Conhecimentos (PC) incidirá sobre a seguinte legislação:

Legislação geral comum:

a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Legislação específica:

a) Estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local, Decreto-Lei n.º 106/2002 de 13 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho; b) Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho - Regime Jurídico dos Bombeiros Portugueses, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro, pela Lei n.º 38/2017, de 2 de junho, e pelo Decreto-lei n.º 64/2019, de 16 de maio; c) Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros, Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro; d) Lei de Bases da Proteção Civil (LBPC), com as alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, e pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto; e) Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 114/2011, de 30 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 44/2019, de 1 de abril que estabelece a organização dos serviços municipais de proteção civil; f) Lei Orgânica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, Decreto-Lei n.º 45/2019, de 01 de Abril; g) Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho - Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS), com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.º 144/2011, de 30 de novembro, e n.º 72/2013, de 31 de maio; h) Declaração da Comissão Nacional de Proteção Civil (CNPC) n.º 97/2007, de 6 de fevereiro - Estado de Alerta para as organizações integrantes do SIOPS; i) Despacho do Presidente da ANEPC n.º 33317 -A/2018, de 29 de março - Revisão do Sistema de Gestão de Operações (SGO).

Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica numa só fase. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado: 20 valores
- Bom: 16 valores
- Suficiente: 12 valores
- Reduzido: 8 valores
- Insuficiente: 4 valores

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Ainda avaliar as aptidões profissionais dos candidatos e será efetuada nos termos do artigo 5.º da Portaria 125-A de 2019 de 30 de abril na sua atual redação, e com caráter eliminatório. Serão obrigatoriamente considerados e ponderados a Habilitação Académica;

a Formação Profissional, a Experiência Profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e o tipo de funções exercidas. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará na média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Nível 3 do Quadro Nacional de Qualificações)	14 valores
Habilitação académica superior ao grau exigido para o posto de trabalho (Nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações)	16 valores
Habilitação académica superior ao grau exigido para o posto de trabalho (Nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações)	18 valores
Habilitação académica superior ao grau exigido para o posto de trabalho (Nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações, ou superior)	20 valores

Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços, através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 6 anos.

A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração de formação, considerar-se-á que, cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 0 a 25 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 26 e 50 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 51 a 75 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 76 a 100 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 101 a 125 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração superior a 125 horas	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional <= 1 ano	14 valores
Experiência profissional > 1 e <= 5 anos	16 valores
Experiência profissional > 5 e <= 10 anos	18 valores
Experiência profissional > 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. As ponderações de fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da

função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

- Orientação para os resultados: competência ponderada a 20%
- Planeamento e organização: competência ponderada a 20%
- Iniciativa e autonomia: competência ponderada a 20%
- Responsabilidade e compromisso com o serviço: competência ponderada a 20%
- Comunicação: competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível classificativo
100%	20 valores	Elevado
75% a 99%	16 valores	Bom
50% a 74%	12 valores	Suficiente
30% a 49%	8 valores	Reduzido
0% a 29%	4 valores	Insuficiente

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta na votação e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A: Perfil para a função
- B: Motivação e interesse para a função
- C: Competência comunicacional
- D: Sentido crítico
- E: Conhecimentos especializados



Handwritten signature and initials in blue ink.

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação dos parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
A: Perfil para a função					
B: Motivação e interesse para a função					
C: Competência comunicacional					
D: Sentido crítico					
E: Conhecimentos especializados					

E de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (40\%PC + 30\%AP + 30\%EPS) / 100$$

ou

$$OF = (40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS) / 100$$

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate após publicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS: “A: Perfil para a função”;
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “B: Motivação e interesse para a função”;
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89,

de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as atas onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicadas no sitio da internet da Câmara Municipal de Viseu.

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as notificações dos candidatos são efetuadas através de correio eletrónico.

O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos.

Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos membros do júri.

O Júri

