Câmara Municipal de Lisboa

Procedimento concursal comum para

Técnico Superior (Proteção Civil) através de

Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

Ata n.º 1

Aos 28 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu através da aplicação Microsoft Teams, no âmbito do procedimento concursal comum para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para categoria de Técnico Superior (Proteção Civil) e destinado a qualquer indivíduo, com ou sem vínculo de emprego público, o respetivo júri constituído pela Diretora do Serviço Municipal de Proteção Civil **Ana Margarida Tamissa de Castro Martins Castelino**, na qualidade de Presidente, pelo Chefe da Divisão de Operações e Apoio às Populações **Carlos Manuel Mendes Lopes Loureiro**, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo, e pelo Técnico Superior (Proteção Civil) **Rui Moreira Gonçalves**, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos: ----------

Ponto I – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade; ----------

Ponto II – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final; ----------

Ponto III – Estabelecer critérios de ordenação preferencial. ----------

---

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

Ponto I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS ----------

Considerando a caracterização dos postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lisboa a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:----------

1. Orientação para o serviço público: em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. ----------

2. Análise da informação e sentido crítico: em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.----------

3. Iniciativa e autonomia: em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. ----------

4. Otimização de recursos: em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.----------

5. Trabalho de equipa e cooperação: em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. ----------

---

Ponto II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

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 no n.º 1 do artigo 5.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 (adiante designada por Portaria), que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, deliberou pela aplicação dos 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**. ----------

b) Para os restantes candidatos: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**. ----------

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação: ----------

---

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que 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, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla. ----------

1.1. A Prova de Conhecimentos incide sobre os seguintes temas, legislação e bibliografia: ----------

1.1.1. Temas:----------

a) Sistema de proteção civil; ----------

b) Planeamento de emergência de proteção civil;----------

c) Gestão da emergência; Gestão de riscos; Gestão da ocorrência ou das operações de emergência; ------

d) Matérias Perigosas; ----------

e) Informação e sensibilização pública; ----------

f) Comunicações;----------

g) Intervenção psicossocial em situações de crise, emergência ou catástrofe;----------

h) Planeamento e condução de exercícios no âmbito da proteção civil;----------

i) Eventos de nível municipal; ----------

j) Princípios gerais da atividade administrativa. ----------

1.1.2. Legislação:----------

a) Lei n.º 27/2006, de 3 de julho – Lei de Bases da Proteção Civil; ----------

b) Decreto-Lei nº 45/2019 – Orgânica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC); --

c) Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro – Define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito das autarquias locais, estabelece a organização dos serviços municipais de proteção civil (SMPC) e define as competências do coordenador municipal de proteção civil, em desenvolvimento da Lei de Bases da Proteção Civil; ----------

d) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime jurídico das autarquias locais;----------

e) Despacho n.º 8499/2018, de 3 de setembro – Orgânica dos Serviços Municipais, aprovada pela Deliberação n.º 305/AML/2018, publicada no *Diário da República* n.º 169/2018, Série II de 03-09-2018; ----

f) Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho – Institui o Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS);----------

g) Despacho n.º 3317-A/2018, de 3 de abril – Revisão do Sistema de Gestão de Operações (SGO); -------

h) Resolução n.º 30/2015, de 7 de maio – Diretiva relativa aos Critérios e Normas Técnicas para a Elaboração e Operacionalização de Planos de Emergência de Proteção Civil; ----------

i) Declaração (extrato) n.º 97/2007, de 16 de maio – Diretiva Operacional Nacional n.º 1/ANPC/2007, "Estado de alerta para as organizações integrantes do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS)";----------

j) Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2021, de 11 de agosto – Estratégia Nacional para uma Proteção Civil Preventiva 2030; ----------

k) Decreto-Lei n.º 2/2019, de 11 de janeiro – Sistema Nacional de Monitorização e Comunicação de Risco, de Alerta Especial e de Aviso à População;----------

l) Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto – Lei de Segurança Interna; ----------

m) Despacho n.º 8329-A/2022, de 7 de julho – Declaração da situação de alerta;----------

n) Despacho n.º 8513-A/2022, de 11 de julho – Declaração da situação de contingência;----------

o) Despacho n.º 8763-A/2022, de 18 de julho - Declaração da situação de alerta;----------

p) Declaração de Retificação n.º 22-A/2016 – Republicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 51/2016, de 20 de setembro, que aprovou os Planos de Gestão dos Riscos de Inundações; ----------

q) Decreto-Lei n.º 115/2010, 22 de outubro – Estabelece um quadro para a avaliação e gestão dos riscos de inundações, com o objetivo de reduzir as suas consequências prejudiciais, e transpõe a Diretiva n.º 2007/60/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro; ----------

r) Diretiva 2007/60/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2007, relativa à avaliação e gestão dos riscos de inundações; ----------

s) Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro – Aprova o regime geral da gestão de resíduos; ----------

t) Decisão da Comissão de 18 de dezembro de 2014 que altera a Decisão 2000/532/CE relativa à lista de resíduos em conformidade com a Diretiva 2008/98/CE do Parlamento Europeu e do Conselho; ----------

u) Portaria n.º 145/2017, de 26 de abril – Define as regras aplicáveis ao transporte rodoviário, ferroviário, fluvial, marítimo e aéreo de resíduos em território nacional e cria as guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR), a emitir no Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER); ----------

v) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo. ----------

1.1.3. Bibliografia: ----------

a) Diretiva Operacional Nacional n.º 3 – NRBQ – Dispositivo Integrado de Operações Nuclear, Radiológico, Biológico e Químico:----------

http://www.prociv.pt/bk/PROTECAOCIVIL/LEGISLACAONORMATIVOS/OUTROSNORMATIVOSDIRETIVAS/Documents/DON_N3_NRBQ-ANPC-2010.pdf ; ----------

b) Diretiva Operacional Nacional n.º 4 – DIRACAERO – Dispositivo Integrado de Resposta a Acidentes com Aeronaves:----------

http://www.prociv.pt/bk/PROTECAOCIVIL/LEGISLACAONORMATIVOS/OUTROSNORMATIVOSDIRETIVAS/Documents/DON%204_DIRACAERO_2021.pdf ; ----------

c) Cadernos Técnicos PROCIV:----------

http://www.prociv.pt/pt-pt/EDICOES/CADERNOSTECNICOS/Paginas/default.aspx#!#collapse-0 ; ----------

d) Caderno Técnico Prociv – 28 – Guia de referência para planeamento de evacuação em caso de tsunami: http://www.prociv.pt/bk/EDICOES/CADERNOSTECNICOS/Documents/CT_28_Guia%20de%20Refer%C3%AAncia%20para%20Planeamento%20de%20Evacua%C3%A7%C3%A3o%20em%20caso%20de%20Tsunami.pdf ;----------

e) Caderno Técnico Prociv – 27 – Guia de orientação para a constituição de plataformas locais para a redução do risco de catástrofes:----------

http://www.prociv.pt/bk/EDICOES/CADERNOSTECNICOS/Documents/CT_27_Guia_Plataformas_Locais_RRC.pdf ; ----------

f) Caderno Técnico Prociv – 22 – Guia para o planeamento e condução de exercícios no âmbito da proteção civil: http://www.prociv.pt/bk/Documents/CTP22_Web_REVISTO.pdf ;----------

g) Caderno Técnico Prociv – 19 – Manual de apoio à elaboração de planos de coordenação para eventos de nível municipal: http://www.prociv.pt/bk/Documents/CTP19_www.pdf ; ----------

h) Caderno Técnico Prociv – 9 – Guia para a caracterização de risco no âmbito da elaboração de planos de emergência de proteção civil: http://www.prociv.pt/bk/Documents/CTP9_www.pdf ; ----------

i) Caderno Técnico Prociv – 3 – Manual de apoio à elaboração e operacionalização de planos de emergência de proteção civil:----------

http://www.prociv.pt/bk/EDICOES/CADERNOSTECNICOS/Documents/CT_3_Manual_Planos-Emergencia-PC_2Edicao-DEZ2017_final.pdf ;----------

j) Orientação Técnica – Instalação e funcionamento de Necrotérios Provisórios (NecPro): http://www.prociv.pt/bk/EDICOES/OUTRASEDICOES/Lists/LISTACOMPLETA/Attachments/26/ORIENTACAO-TECNICA-NECPROS_2020.pdf ;----------

k) Guia metodológico para a produção de cartografia de risco e para a criação de Sistemas de Informação Geográfica (SIG) de Base Municipal: http://www.prociv.pt/bk/Documents/guia_metodologico_SIG.pdf ; -----

l) Avaliação Nacional de Risco:----------

http://www.prociv.pt/bk/RISCOSPREV/AVALIACAONACIONALRISCO/PublishingImages/Paginas/default/ANR2019-vers%C3%A3ofinal.pdf ;----------

m) Carmen Diego Gonçalves - "Desastres naturais". Algumas considerações: vulnerabilidade, risco e resiliência: https://www.uc.pt/fluc/nicif/riscos/Documentacao/Territorium/T19_artg/T19_Artigo_01.pdf ; ------

n) Gestão do risco de inundação:----------

http://www.prociv.pt/bk/RISCOSPREV/REDRISCOCATASTROFE/Documents/GEST%C3%83O%20DO%20RISCO%20DE%20INUNDA%C3%87%C3%83O.pdf ; ----------

o) Sistema Nacional de Informação de Recursos Hídricos (SNIRH): https://snirh.apambiente.pt/ ;----------

p) Agência Portuguesa do Ambiente - Perguntas Frequentes Resíduos de Construção e Demolição com Amianto (RCDA) setembro de 2021:----------

https://apambiente.pt/sites/default/files/_Residuos/FluxosEspecificosResiduos/RCD/FAQ_RCDA_v2_23_09_2021.pdf ; ----------

q) Cidades Resilientes em Portugal – 2015: http://www.pnrrc.pt/wp-content/uploads/2015/10/Cidades_Resilientes_em_Portugal_2015_PNRRC.pdf ;----------

r) Sistema de gestão de Operações: https://bvcondeixa.pt/wp-content/uploads/2014/11/sgo_apresentacao_nop_1401.pdf ;----------

s) Revisão do Sistema de gestão de Operações – SGO (CDT António Ribeiro): http://prociv.ulp.pt/wp-content/uploads/sites/143/2018/05/PROCIV2018_Painel3_Orador1-ANPC_Ant%C3%B3nio-Ribeiro.pdf ; --

t) Gestão da Emergência (Mário J. Macedo): https://proteger.pt/2014/wp-content/uploads/2016/11/II_1_7_MarioMacedo.pdf ; ----------

u) Comunicações (Carlos Ferreira de Castro):----------

https://www.enb.pt/admin/docs/repositorio/Comunica%C3%A7%C3%B5es.pdf ; ----------

v) Risco, perigo e crise. Trilogia de base na definição de um modelo conceptual-operacional (Luciano Lourenço): https://www.uc.pt/fluc/nicif/Publicacoes/livros/dialogos/Artg06.pdf ;----------

w) Os Riscos Naturais na Legislação Portuguesa (Fernando Rebelo): https://digitalis-dsp.uc.pt/jspui/bitstream/10316.2/40069/3/Os%20riscos%20naturais%20na%20legislacao%20portuguesa.pdf ; ----------

x) Plano Municipal de Emergência de Proteção Civil de Lisboa (Apoio psicossocial à população): https://www.lisboa.pt/fileadmin/cidade_temas/seguranca/documentos/BM_1290_5Suplemento_proposta_330_2018.pdf ; ----------

y) Primeiros Socorros Psicológicos: Intervenção psicológica na catástrofe (Maria João Beja, Alda Portugal, Joana Câmara, Cláudia Berenguer, Ana Rebolo, Carlota Crawford e Dinis Gonçalves): https://core.ac.uk/download/pdf/222813094.pdf ; ----------

z) Intervenções psicossociais em crise, emergência e catástrofe (Marina Alexandra Diogo Carvalho e Maria Margarida Gaspar de Matos): http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v12n2/v12n2a08.pdf . ----------

1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte: ----------

1.2.1. Durante a realização da Prova de Conhecimentos apenas pode ser consultada a legislação acima indicada (desde que não anotada nem comentada), contudo, não é permitido o uso de dispositivos eletrónicos (telemóvel, *tablet*, computador, etc.) durante a sua realização. ----------

1.2.2. A atualização da legislação é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versa a prova de conhecimentos. ----------

1.2.3. A legislação mencionada encontra-se disponível no *site* do *Diário da República* em https://dre.pt/ , à exceção das alíneas r) e t) do ponto 1.1.2., cuja legislação se encontra disponível no *site* da EUR-Lex em https://eur-lex.europa.eu/ . ----------

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

1.4. Duração da Prova de Conhecimento: 90 minutos. ----------

---

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I., podendo comportar uma ou mais fases.----------

2.1. A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ----------

---

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar: ----------

3.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: ----------

3.1.1. Ponderação da média final da licenciatura. ----------

3.1.1.1. Pela detenção de mestrado em área diretamente relacionada com Proteção Civil, acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores. ----------

3.1.2. Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte: ----------

a) Só é considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; ----------

b) Caso o candidato detenha mais de uma licenciatura, é considerada a licenciatura pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Proteção Civil); ----------

c) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. é ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro; ----------

d) Caso o candidato seja detentor de mais de uma licenciatura considerada pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Proteção Civil), e/ou de um curso superior que não confira o grau de licenciatura nos casos da alínea anterior, é ponderada a média final da habilitação literária mais elevada. -

3.2. Formação Profissional (FP), em que são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. ----------

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, são ainda consideradas as seguintes situações: ----------

3.2.1.1. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo: ----------

- Até 150 horas = 3 valores ----------

- De 151 horas até 250 horas = 4 valores ----------

- Superior a 250 horas = 5 valores ----------

3.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo: ----------

- Até 150 horas = 1,5 valores ----------

- De 151 horas até 250 horas = 2 valores ----------

- Superior a 250 horas = 3 valores----------

3.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, concluída nos 5 anos anteriores à publicação do aviso de abertura em *Diário da República*, adquirida através de ações de formação, cursos de especialização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:----------

- Até 100 horas = 0,5 valores ----------

- De 101 horas até 150 horas = 1 valor----------

- De 151 até 200 horas = 1,5 valores ----------

- De 201 até 250 horas = 2 valores----------

- De 251 horas até 300 horas = 2,5 valores----------

- De 301 horas até 350 horas = 3 valores ----------

- De 351 horas até 400 horas = 3,5 valores----------

- De 401 horas até 450 horas = 4 valores ----------

- De 451 horas até 500 horas = 4,5 valores----------

- Superior a 500 horas = 5 valores----------

3.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, concluída nos 5 anos anteriores à publicação do aviso de abertura em *Diário da República*, adquirida através de ações de formação, cursos de especialização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:----------

- Até 100 horas = 0,3 valores ----------

- De 101 horas até 150 horas = 0,6 valores----------

- De 151 até 200 horas = 0,9 valores ----------

- De 201 até 250 horas = 1,2 valores ----------

- De 251 horas até 300 horas = 1,5 valores----------

- De 301 horas até 350 horas = 1,8 valores----------

- De 351 horas até 400 horas = 2,1 valores----------

- De 401 horas até 450 horas = 2,4 valores----------

- De 451 horas até 500 horas = 2,7 valores----------

- Superior a 500 horas = 3 valores----------

3.2.1.5. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4., esclarece-se o seguinte:----------

a) Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;----------

b) O Júri procede à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;----------

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;----------

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; ----------

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, é este último o contabilizado.----------

3.3. Experiência Profissional (EP), em que é considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Proteção Civil, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: ----------

3.3.1. Partindo da seguinte base, consoante o tempo de experiência profissional: ----------

3.3.1.1. Até um ano completo de experiência profissional em serviços da Administração Pública = 8 valores

3.3.1.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional em serviços da Administração Pública = 12 valores ----------

3.3.2. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, acresce = 1 valor ----------

3.3.3. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte: ----------

a) Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por declaração(ões) da(s) respetiva(s) entidade(s) empregadora(s) pública(s) e que refira(m) expressamente o período de duração da mesma e contenha(m) a discriminação das funções efetivamente exercidas;----------

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública; ----------

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem; ----------

d) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1.1. e 3.3.1.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos; ----------

e) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.2., a pontuação aí prevista acresce à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.1. ----------

g) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considera a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação. ----------

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou 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.----------

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

3.4.2. 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 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribui 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro. ----------

3.5. A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: ----------

---------- **AC = 0,2 HA + 0,1 FP + 0,6 EP + 0,1 AD** ----------

Em que: ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

HA = Habilitação Académica ----------

FP = Formação Profissional ----------

EP = Experiência Profissional ----------

AD = Avaliação do Desempenho ----------

---

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.----------

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I., é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.----------

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: ----------

- Detém um nível elevado da competência = 20 valores----------

- Detém um nível bom da competência = 16 valores ----------

- Detém um nível suficiente da competência = 12 valores ----------

- Detém um nível reduzido da competência = 8 valores ----------

- Detém um nível insuficiente da competência = 4 valores----------

4.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: ----------

- Igual ou superior a 18 valores = nível Elevado; ----------

- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores = nível Bom; ----------

- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores = nível Suficiente; ----------

- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores = nível Reduzido;----------

- Inferior a 6 valores = nível Insuficiente.----------

4.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.----------

4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.----------

---

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. ----

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ----------

5.2. A entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros: ----------

5.2.1. Interesse e motivação profissional: ----------

Avaliação das principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções dos lugares a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Lisboa, em particular. ----------

Valoração ----------

4 valores – Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função --------

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função ----------

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função ----------

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função ----------

20 valores – Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função ----------

5.2.2 Capacidade de expressão e comunicação: ----------

Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal). ----------

Valoração ----------

4 valores – Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação ----------

8 valores – Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação ----------

12 valores – Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação ----------

16 valores – Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação ----------

20 valores – Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação ----------

5.2.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função: ----------

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função dos lugares a prover, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade. ---

Valoração ----------

4 valores – Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função----------

8 valores – Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função--

12 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função--

16 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função --------

20 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função

5.2.4. Integração Sociolaboral:----------

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.----------

Valoração----------

4 valores – Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral ----------

8 valores – Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral----------

12 valores – Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral----------

16 valores – Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral ----------

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral----------

5.3. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:----------

Igual ou superior a 18 valores = nível Elevado; ----------

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores = nível Bom; ----------

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores = nível Suficiente; ----------

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores = nível Reduzido; ----------

Inferior a 6 valores = nível Insuficiente.----------

5.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. ----------

5.4. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 30 minutos.----------

---

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF) ----------

6.1. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não

compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes. ----------

6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: ------

---------- **OF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS** ----------

Em que, ----------

OF = Ordenação Final ----------

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos. ----------

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos. ------

EPS = Entrevista profissional de seleção ----------

Ponto III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL: ----------

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria, aplica-se os seguintes critérios de preferência na ordenação, preferindo-se, naquele caso: ----------

1º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção; ----------

2º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional detido no desempenho de funções de Técnico Superior (Proteção Civil) em serviços da Administração Pública, quer ao abrigo de vínculo de natureza pública, quer ao abrigo de vínculo de natureza privada, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, devidamente comprovado por documento idóneo; ---------

3º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que, cumulativamente, estejam integrados na carreira de Técnico Superior e se encontrem a executar a atividade de Proteção Civil, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

4º - Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica, pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Proteção Civil), sem prejuízo do disposto na alínea c) do ponto 3.1.2.;----------

5º - Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências);----------

6º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função";

7º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção "Interesse e motivação profissional";----------

8º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção "Integração Sociolaboral";----------

9º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção "Capacidade de expressão e comunicação"; ----------

10º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, independentemente da respetiva carreira e atividade a exercer, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas. ----------

---

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.----------

---

A Presidente	O 1.º Vogal Efetivo	O 2.º Vogal Efetivo
Ana Margarida Tamissa de Castro Martins Castelino	Carlos Manuel Mendes Lopes Loureiro	Rui Moreira Gonçalves