

ATA Nº1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Pedrógão Grande, para o Serviço de Segurança e Proteção Civil - Licenciatura em Proteção Civil, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Ao Trigesimo Primeiro dia do mês de julho de 2026, pelas quinze horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal constituído por: Presidente do Júri: Anabela Nunes Martins, Coordenadora Municipal de Proteção Civil; 1.º Vogal Efetivo: Paulo Silva, Chefe de Divisão; 2.º Vogal Efetivo: Sandra Martins, Técnica Superior, para deliberar sobre a seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Definição de métodos de seleção a aplicar;**
- 2. Fixação da ponderação de cada método de seleção;**
- 3. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;**
- 4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção;**

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri no que concerne:

1. Definição de métodos de seleção a aplicar:

1.1. Os métodos de seleção a aplicar serão nos termos do art.º 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36 da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), **Prova de Conhecimentos (PC)** ou **Avaliação Curricular (AC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** ou **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos seguintes termos:

Avaliação Curricular (AC) e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - nos termos do nº 2, art.º 36 da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos

podem optar, mediante declaração descrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no nº3 do artº36 da LTFP.

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os restantes candidatos, por estar em causa a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e a tendo o disposto nas alíneas a) e b) do nº 1 do art. 36 da LTFP e das alíneas a) e b) do nº 1 do artº 17 da Portaria.

1.2. Ao abrigo do disposto no art.º 21 da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

1.3. De acordo com o disposto no art.º 19º da Portaria, a aplicação do 2º método e seguintes será apenas efetuada aos candidatos aprovados no 1º método de seleção, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

2. Fixação da ponderação de cada método de seleção:

- **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**
 - Avaliação Curricular (AC): 60%
 - Entrevista de Avaliação de Competências: 40%
- **Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**
 - Prova de Conhecimentos (PC): 40%
 - Avaliação Psicológica (AP) – é avaliado pelas menções de *Apto* e *Não Apto* – sem expressão na fórmula da classificação final
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 60%

3. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método:

A. 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase). A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da prova de conhecimentos:

Legislação e/ou bibliografia necessária à realização da Prova Teórica de Conhecimentos:

- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- CPA - DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Regime Jurídico Das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei de Bases Da Proteção Civil - Lei nº27/2006, de 3 de julho, na redação atual;
- Proteção Civil Municipal - Lei nº65/2007, de 12 de novembro, na redação atual;
- Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS) - Decreto Lei nº 90-A/2022, de 30 de dezembro, na redação atual;

As respostas à prova de conhecimentos serão valoradas de acordo com os seguintes critérios:

- Expressão Escrita: discurso e rigor terminológico, organização da resposta, clareza da exposição e caligrafia legível, ortografia e gramática, repetição de expressões;
- Autonomia da expressão: capacidade de interpretação, análise e poder de síntese, enquadramento temático, sistematização na apresentação das ideias;
- Justificação de resposta: apresentação das respostas, fundamentação legal, pertinência da resposta, poder de argumentação;

B. Avaliação Psicológica (AP) que 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. Na realização de avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a

próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Serão excluídos/as os /as candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto* neste método de seleção.

C. Avaliação Curricular (AC) que 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 será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

- **Habilitação Académica (HAB):** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	18 valores
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 valores

- **Formação Profissional (FP):** O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito	8 valores
De 1 a 6 unidades de crédito	10 valores
De 7 a 14 unidades de crédito	12 valores
De 15 a 20 unidade de crédito	14 valores
De 21 a 25 unidade de crédito	16 valores
Mais de 25 unidades de crédito	20 valores

As ações de formação são convertidas em unidade de crédito nos seguintes termos:
Participação em ações de formação, com duração de 1 até 2 dias: 1 unidade de crédito;
Participação em ações de formação, com duração de 3 até 4 dias: 2 unidade de crédito;
Participação em ações de formação, com duração de 5 dias: 3 unidade de crédito;
Participação em ações de formação, com duração superior a 5 dias: 4 unidade de crédito;

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

- ♦ **Experiência Profissional (EP):** onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadores do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano	8 valores
Entre um e dois anos	10 valores
Mais de dois anos até quatro anos	12 valores
Mais de cinco anos até seis anos	14 valores
Mais de seis anos até oito anos	16 valores
Mais de oito anos até dez anos	18 valores
Mais de dez anos	20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise de experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

- **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20 valores;

Muito Bom – 18 valores;

Bom – 16 valores;

Regular – 12 valores;

Inadequado – 8 valores;

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular (AC), ser-lhe-á atribuída nota mínima prevista para esse parâmetro.

A **Avaliação Curricular** será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HAB - Habilitação Académica

FP- Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação Desempenho

D. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior sendo, dessas, efetivamente analisadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, a seguir descritas:

a) Orientação para o Serviço Público: 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 ao serviço do interesse coletivo.

b) Orientação para a colaboração: estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

c) Orientação para os resultados: focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública.

d) Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender a 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.

e) Iniciativa: agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, entervir 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 fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.



Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelo/a candidato/a, numa escala de 0 a 20 valores, com expressão às centésimas.

Nível elevado – 20 valores

Nível bom – 16 valores;

Nível suficiente – 12 valores;

Nível insuficiente – 08 valores;

A avaliação final da **Entrevista de Avaliação de Competências** resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (a + b + c + d + e) / 5$$

4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final

A Classificação Final (CF) dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

$$OF = PC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de conhecimentos

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Ou,

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC- Avaliação Curricular

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as:

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

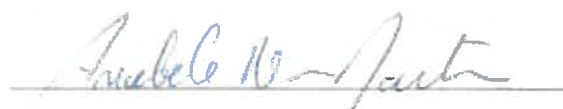
Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artº 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitações literárias superiores; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diários da República com informação sobre a sua publicitação.

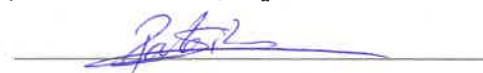
As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artº 6º da Portaria nº 232/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Presidente do Júri a presente reunião e para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

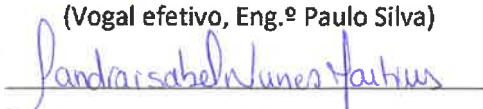
O Júri,



(Presidente de Júri, Eng.ª Anabela Martins)



(Vogal efetivo, Eng.º Paulo Silva)



(Vogal Efetivo, Dra. Sandra Martins)