



MUNICÍPIO DE POMBAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA / CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ENGENHARIA OU ARQUITETURA, COM CURSO HABILITANTE PARA SUBSCREVER PROJETOS DE 3.ª E 4.ª CATEGORIA DE RISCO, PARA A DIVISÃO DE OBRAS PÚBLICAS – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTE MUNICÍPIO

Aos vinte e três dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, reuniu-se, no Edifício dos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado pelo Presidente da Câmara Municipal de Pombal, através do Despacho n.º 012/2022, de 21 de abril de 2022, aditado pelo Despacho n.º 016/2022, de 16 de maio de 2022 e pelo Despacho n.º 033/2023, de 24 de janeiro de 2023, constituído por:

Presidente do Júri: Artur Jorge Patrício Gaspar, Chefe da Divisão de Obras Públicas;

Vogais Efetivos: Nuno Alexandre Duarte Mota, Chefe da Unidade de Vias Municipais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Marta Catarina Neves Lino, Técnica Superior;

Vogais Suplentes: Júlio Simões Freitas, Chefe da Divisão de Obras Particulares e João Carlos Guedes Vinhas, Técnico Superior.

Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, naquele Despacho n.º 012/2022 do Presidente da Câmara Municipal de Pombal, aditado pelos Despachos n.ºs 016/2022 e 033/2023, o júri reuniu com a principal finalidade de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do posto de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou o seguinte:

1. – No **Anexo I – Perfil de Competências** que integra a presente ata, encontram-se descritas as funções genéricas a desempenhar, bem assim, o perfil de competências / caracterização do posto de trabalho.

2. – Na **formalização da candidatura**, é **obrigatória** a submissão dos seguintes documentos, **em formato pdf**:

a) Formulário de candidatura disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido;

b) *Curriculum vitae*, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos, sob pena de poderem não ser considerados;

c) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas, sob pena de exclusão;

No caso de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, o candidato fica obrigado à apresentação de documento que ateste o respetivo reconhecimento, em Portugal, sob pena de não consideração.



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

d) Documento comprovativo da inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional, sob pena de exclusão;

e) Reconhecimento da reunião das condições necessárias para a elaboração dos projetos e medidas de autoproteção de SCIE, pela respetiva Ordem Profissional e pela ANEPC, sob pena de exclusão;

Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, **em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá condicionar o processo de avaliação:**

f) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data da realização e a duração das mesmas;

g) Documentos comprovativos de experiência profissional relacionados com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, que deverá conter a duração da relação contratual e discriminadas as funções efetivamente exercidas;

h) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público deverão entregar declaração emitida pelos serviços de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a identificação da carreira / categoria em que se encontra inserido, a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável;

i) Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%); e

j) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

3. – Métodos de seleção:

Por força do referido Despacho n.º 012/2022 do Presidente da Câmara Municipal de Pombal, aditado pelos Despachos n.ºs 016/2022 e 033/2023, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e na alínea r) do n.º 3 do artigo 11.º, no artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 18.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, **os métodos de seleção a aplicar:**

a) a todos os candidatos que não se encontrem a executar as funções a concurso são a **Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, os quais serão complementados com o método de seleção facultativo, **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

b) aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de**



MUNICÍPIO DE POMBAL

Competências (EAC).

3.1. – A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a concurso.

3.1.1. – A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

3.1.2. – Programa genérico necessário para a realização da PECT: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

3.1.3. – Programa específico necessário para a realização da PECT: Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios (SCIE), alterado e republicado pela Lei n.º 123/2019, de 18 de outubro; Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE), alterada pela Portaria n.º 135/2020, de 2 junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 26/2020, de 27 de julho; Despacho n.º 2074/2009, de 15 de janeiro, que define os critérios técnicos para determinação da densidade de carga de incêndio modificada, alterado pelo Despacho n.º 8954/2020, de 18 de setembro; Portaria n.º 64/2009, de 22 de junho, alterada e republicada pela Portaria n.º 148/2020, de 19 de junho, que estabelece o regime de credenciação de entidades para a emissão de pareceres e para a realização de vistorias e de inspeções das condições de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE); Portaria n.º 32/2021, de 10 de fevereiro, procede à regulamentação do processo de credenciação de técnicos municipais responsáveis pela apreciação de projetos e medidas de autoproteção e pela realização de vistorias e inspeções das condições de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE) de edifícios e recintos classificados na 1.ª categoria de risco; Despacho n.º 12037/2013, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 181, de 19 de setembro (Aprovação da Nota Técnica n.º 8 - Grau de Prontidão dos Meios de Socorro); Despacho n.º 12605/2013, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 191, de 3 de outubro (Nota Técnica n.º 13 - Redes secas e húmidas); Despacho n.º 13042/2013, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 198, de 14 de outubro (Nota Técnica n.º 14 - Fontes de abastecimento de água para o serviço de Incêndio); Declaração de Retificação n.º 1176/2013, publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 215, de 6 de novembro (Retificação da Nota Técnica n.º 14); Despacho n.º 14903/2013, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 223, de 18 de novembro de 2013 (Aprovação da Nota Técnica n.º 15 - Centrais de Bombagem para o Serviço de Incêndio); Portaria n.º 773/2009, de 21 de julho, que define o procedimento de registo, na Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), das entidades que exerçam a atividade de comercialização, instalação e ou manutenção de produtos e equipamentos de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE), alterada pela Portaria n.º 208/2020, de 1 de setembro; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação, que aprova o Código dos Contratos Públicos.



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

3.1.4. – A indicação da legislação mencionada nos pontos 3.1.2 e 3.1.3 deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.

3.2. – A **Avaliação Psicológica**, 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.

3.2.1. – Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos / técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e / ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

3.2.2. – A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final.

3.3. – 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.

A entrevista será avaliada com base nas quatro competências consideradas essenciais para o exercício da função, de entre todas as previstas no Anexo I – Perfil de Competências: orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, conhecimentos especializados e experiência, responsabilidade e compromisso com o serviço, e trabalho de equipa e cooperação.

A avaliação de cada competência resulta do número de comportamentos a ela associados, evidenciados, ou não, pelo candidato, e é efetuada com base na análise da informação por aquele transmitida, no decurso da entrevista, apurando-se o respetivo nível classificado, de acordo com os parâmetros que infra se indicam:

TOTAL DE COMPORTAMENTOS PRESENTES	CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA
0 comportamentos	Insuficiente
1 comportamento	Reduzido
2 comportamentos	Suficiente
3 comportamentos	Bom
4 comportamentos	Elevado

O método de seleção é avaliado numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da avaliação obtida em cada competência avaliada.

3.4. – A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes parâmetros: **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional Geral (FPG)**, **Experiência Profissional Específica (EPE)**, **Experiência Profissional (EP)** e **Avaliação de Desempenho (AD)**.

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



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

$$AC = (HA*15\%) + (FPG*10\%) + (FPE*25\%) + (EPG*35\%) + (AD*15\%)$$

Em que:

- Habilitação Académica (HA)

Habilitação académica igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira / categoria visada no presente procedimento, avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	CLASSIFICAÇÃO
Habilitação legalmente exigível (Licenciatura) e curso habilitante para subscrever projetos de 3.ª e 4.ª categoria de risco	16 valores
Habilitação superior à legalmente exigível e curso habilitante para subscrever projetos de 3.ª e 4.ª categoria de risco	20 valores

[Handwritten signatures and initials]

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

- Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- Caso o candidato detenha mais do que uma habilitação académica, será considerada a habilitação académica pertinente para o ingresso na carreira / categoria de Técnico Superior na área visada no presente procedimento; e
- Caso o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação académica considerada pertinente para o ingresso na carreira / categoria de Técnico Superior na área visada no presente procedimento, será ponderada a média final da habilitação literária mais elevada.

- Formação Profissional Geral (FPG)

Considera-se Formação Profissional Geral a relacionada com o desempenho de funções nas áreas da Engenharia Civil ou Arquitetura, não diretamente na área da segurança contra incêndios em edifícios, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, e frequentada nos últimos 5 anos.

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL	CLASSIFICAÇÃO
Sem formação profissional geral	0 valores
Formação profissional geral < 80 horas	10 valores
Formação profissional geral ≥ 80 e < 160 horas	12 valores
Formação profissional geral ≥ 160 e < 240 horas	14 valores
Formação profissional geral ≥ 240 e < 320 horas	16 valores
Formação profissional geral ≥ 320 e < 400 horas	18 valores
Formação profissional geral ≥ 400 horas ou posse de Pós-Graduação nas áreas da Engenharia Civil ou Arquitetura	20 valores

- Formação Profissional Específica (FPE)

Considera-se Formação Profissional Específica a diretamente relacionada com o desempenho de funções na área da segurança contra incêndios em edifícios, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, e frequentada nos últimos 5 anos.

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem formação profissional específica	0 valores



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

Formação profissional específica < 40 horas	10 valores
Formação profissional específica ≥ 40 e < 80 horas	12 valores
Formação profissional específica ≥ 80 e < 120 horas	14 valores
Formação profissional específica ≥ 120 e < 160 horas	16 valores
Formação profissional específica ≥ 160 e < 200 horas	18 valores
Formação profissional específica ≥ 200 horas ou posse de Pós-Graduação na área da segurança contra incêndios em edifícios, caso não tenha sido já considerada no parâmetro habilitação académica	20 valores

Para efeitos de classificação da Formação Profissional Geral e Formação Profissional Específica, esclarece-se o seguinte:

- Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação profissional frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe é correspondente;
- Nos documentos comprovativos em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- Nos documentos comprovativos em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 7 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- No caso de existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, no documento comprovativo, será considerado o último;
- A pós-graduação será considerada independentemente da data de obtenção; e
- Na formação profissional não será considerado o curso habilitante para subscrever projetos de 3.ª e 4.ª categoria de risco que tenha sido considerado no parâmetro Habilitação Académica.

- Experiência Profissional (EP)

Neste parâmetro será 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 respeitantes à carreira / categoria de Técnico Superior, similares às descritas no Anexo I - Perfil de Competências, anexo à presente ata, numa escala de 0 a 20 valores.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	CLASSIFICAÇÃO
Experiência profissional de Técnico Superior nas funções em causa < 1 ano	10 valores
Experiência profissional de Técnico Superior nas funções em causa ≥ 1 ano e < 3 anos	12 valores
Experiência profissional de Técnico Superior nas funções em causa ≥ 3 anos e < 5 anos	14 valores
Experiência profissional de Técnico Superior nas funções em causa ≥ 5 anos e < 7 anos	16 valores
Experiência profissional de Técnico Superior nas funções em causa ≥ 7 anos e < 9 anos	18 valores
Experiência profissional de Técnico Superior nas funções em causa ≥ 9 anos	20 valores

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

- Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas; e
- Neste parâmetro de avaliação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.



MUNICÍPIO DE POMBAL

- Avaliação de Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerado o 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.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções, ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

3.5. – À **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** são aplicáveis as considerações constantes da presente ata no ponto 3.3.

3.6. – Ordenação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

a) aos candidatos a que se refere a alínea a) do ponto 3. supra:

$$CF = (PECT \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

b) aos candidatos a que se refere a alínea b) do ponto 3. supra:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

4. – **Faseamento da aplicação dos métodos de seleção:** Sendo expectável a receção de um vasto número de candidaturas ao procedimento concursal a abrir, com potencial comprometimento do processo de aplicação de métodos de seleção, de forma uniforme e despojada de erros de apreciação, a determinação do Presidente da Câmara Municipal, naquele Despacho n.º 012/2022 do Presidente da Câmara Municipal de Pombal, aditado pelos Despachos n.ºs 016/2022 e 033/2023, expressa, no sentido da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 19.º da alínea q) do n.º 3 do artigo 11.º e do n.º 2 do artigo 22.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório, prova escrita de conhecimentos teóricos ou avaliação curricular;
- b) Aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de cinco candidatos;
- c) A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte;
- e



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

d) Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e contantes da lista de ordenação final, homologada, a um outro conjunto de candidatos são aplicados o segundo método de seleção e o método de seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

5. – **Critério de desempate:** em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

6. – **Candidatos com grau de incapacidade:** o candidato aprovado nos métodos de seleção que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7. – **Publicitação:** As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixadas no átrio do Edifício dos Paços do Concelho e publicadas na página eletrónica do Município de Pombal, podendo aí ser consultadas.

Para constar, regista o júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade.

E nada mais tendo sido tratado foi a reunião encerrada, sendo que para constar se elaborou a presente ata a assinar pelo júri.

O Júri,

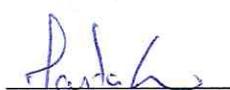
O Presidente do Júri,


(Artur Jorge Patrício
Gaspar)

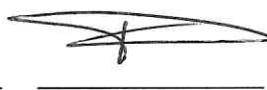
O 1.º Vogal Efetivo,


(Nuno Alexandre
Duarte Mota)

A 2.ª Vogal Efetiva,


(Marta Catarina
Neves Lino)

O 1.º Vogal Suplente,


(Júlio Simões Freitas)

O 2.º Vogal Suplente,


(João Carlos Guedes
Vinhas)



ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

MUNICÍPIO DE POMBAL

[Handwritten signatures and initials]

Carreira / Categoria	Técnico Superior – área de Engenharia ou Arquitetura, com curso habilitante para subscrever projetos de 3.ª e 4.ª categoria de risco			
N.º de Postos de Trabalho a ocupar	1 (um) posto de trabalho	Modalidade de Vínculo	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	
Unidade Orgânica	Divisão de Obras Públicas	Superior Hierárquico Direto	Chefe da Divisão de Obras Públicas	
Posição Remuneratória de Referência	2.ª	Nível Remuneratório	16	Remuneração 1 333,35€
Nível Habilitação Exigido	Licenciatura em Engenharia ou Arquitetura, com curso habilitante para subscrever projetos de 3.ª e 4.ª categoria de risco			
Tipo de Horário(s)	Horário Rígido - 9h às 12h30m e das 14h00m às 17h30m			
Outros Requisitos	Inscrição na respetiva Ordem Profissional e reconhecimento da reunião das condições necessárias para a elaboração dos projetos e medidas de autoproteção de SCIE, pela respetiva Ordem Profissional e pela ANEPC			
Equipamentos de Proteção Individual	Casaco e Calças de Proteção Multiriscos; Botas de biqueira de aço.			
Principais Equipamentos que manuseia	Material de Escritório; Computador e Impressora; Telefone; Viatura; <i>Software</i> específico ao exercício da atividade; Ploter			
Características físicas do local onde presta trabalho	Gabinete fechado, o qual poderá ser partilhado com outros colegas. Exterior.			
Conteúdo Funcional Geral, constante no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Técnico Superior:				
<i>“Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”</i>				
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário destes postos de trabalho:				
Elabora, revê, atualiza e gere projetos de segurança contra incêndios em edifícios e planos de medidas de autoproteção de segurança contra incêndios em edifícios; Procede à elaboração / revisão de procedimentos ou planos de prevenção; Realiza vistorias e inspeções a edifícios classificados na primeira categoria de risco, no âmbito do regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios (RJ-SCIE), fiscalizando o seu cumprimento; Procede à elaboração, gestão e revisão de projetos de segurança contra incêndios em edifícios (SCIE); Prepara e acompanha vistorias e inspeções feitas pelas entidades competentes; Aprecia projetos e medidas de autoproteção; Gere equipamentos e contratos relativos aos sistemas de segurança e condições de autoproteção, tais como sistemas automáticos de detenção de incêndios, sinalização, iluminação de emergência, meios portáteis e móveis de extinção, posto de segurança e outros que possam influenciar, direta ou indiretamente, a atuação em caso de emergência; Planeia e ministra, em articulação com o Serviço Municipal de Proteção Civil, ações de formação e ou sensibilização sobre segurança contra incêndios em edifícios; Promove, organiza e acompanha, em articulação com o Serviço Municipal de Proteção Civil, a realização de simulacros nos edifícios municipais; Elabora os projetos solicitados superiormente; Define e prepara especificações técnicas a incluir em processos de contratação pública; Fiscaliza, controla, analisa e receciona projetos elaborados por terceiros; Presta esclarecimentos técnico-legais a quem os solicitar, através de atendimento telefónico, correio eletrónico, correio convencional ou reunião presencial, no âmbito da SCIE; Verifica e monitoriza o desempenho da respetiva atividade, através do levantamento, registo e tratamento de indicadores; Acompanha e fiscaliza obras na componente de segurança contra incêndios.				



ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

MUNICÍPIO DE POMBAL

Descrição de Competências Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP):

N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA	COMPORTAMENTOS
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	<ul style="list-style-type: none">• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
3	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	<ul style="list-style-type: none">• Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.• Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.• Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.• Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
4	ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	<ul style="list-style-type: none">• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.• Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.• Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.
5	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	<ul style="list-style-type: none">• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
10	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	<ul style="list-style-type: none">• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas• Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
13	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.