



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

CONCURSO INTERNO DE ACESSO MISTO PARA O PREENCHIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA DE BOMBEIRO SAPADOR, CATEGORIA DE SAPADOR BOMBEIRO FLORESTAL, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL E DISPOSIÇÃO LEGAL.

ATA N.º 1

----Aos catorze dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas onze horas e na sequência do despacho número 51/2023 - PCM, de sete de julho de dois mil e vinte e três, reuniu, no Edifício dos Paços do Município o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe da Divisão de Proteção Civil, Carlos Júlio Batista Trindade, que presidiu, o Técnico Superior, Miguel Rebordão Amaral, e a Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

----Assim, o júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos, com base no perfil de competências definido, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos, prática e escrita, ou Avaliação Curricular, Exame Médico (apto ou não apto) e Entrevista de Avaliação de Competências — sendo ambos de caráter eliminatório, de acordo com o disposto no Decreto -Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

----**A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será efetuada através da seguinte fórmula **PC=(PEx0,40)+(PPx0,60)**. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de uma hora. A prova prática destina-se a avaliar a força, a destreza, a resistência, o desenvolvimento e as demais capacidades físicas e motoras dos (as) candidatos (as), indispensáveis para o desempenho da profissão de bombeiro profissional. A prova prática será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtenham, nesta fase, uma classificação inferior a 5 valores em qualquer uma das provas ou menos de 9,50 valores na média de todas elas. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Temas e Legislação aplicáveis: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; Acordo coletivo de trabalho n.º 70/2019, publicado no Diário da República n.º. 94, de 16 de maio, II série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – publicado pelo Despacho n.º 5591/2023, de 15 de maio; Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na atual redação dada pelo Decreto -Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, que aprovou o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local; Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho - Altera o regime jurídico aplicável aos sapadores florestais, às equipas e às brigadas de sapadores florestais no território continental; Decreto -Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na redação dada pelo DL 56/2023 de 14 de Julho - Estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento ; A Diretiva Operacional Nacional n.º 2 - Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Rurais 2023;- DON N.º 1 – Dispositivo integrado das Operações de Proteção e Socorro (DIOPS) da ANEPC.-----

----O **Exame médico de seleção**, com carácter eliminatório, (considerando-se, para tanto, a menção de "Não apto"), visando avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função da carreira de Bombeiro Sapador. -----

----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----

---1.**Responsabilidade e Compromisso com o serviço** – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço,



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signature and initials]

desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

----1.1 Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;

----1.2 Responde com prontidão e disponibilidade; -----

----1.3 É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;

----1.4 Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

---2. **Conhecimentos e experiência** - Capacidade de aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

----2.1 Aplica, adequadamente os conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----

----2.2 Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade; -----

----2.3 Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----

----2.4 Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

---3. **Trabalho em equipa e cooperação** - capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

----3.1 Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;

----3.2 Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa; -----

----3.3 Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado; -----

----3.4 Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho. -----

---4. **Orientação para a Segurança** - Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

----4.1 Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. -----

----4.2 Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. -----

----4.3 Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. -----

----4.4 Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. -----

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 0.50) + (\text{EAC} \times 0.50)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----**A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos,



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----**A Habilitação Académica (HA)** pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

----Habilitações académicas: -----

----Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores. -----

----Habilitações académicas de grau exigido na candidatura 12.º ano - 18 valores.-

----**A Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

----Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; formação específica em na área de Segurança e saúde no trabalho do sapador florestal, Gestão de Combustíveis, Vigilância e primeira intervenção em incêndios rurais, primeiros socorros, equipamentos e veículos de sapadores florestais, por cada ação, com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas - 0,25 valores; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 80 horas - 0,50 valores; com duração superior a 80 horas - 1 valor. -----

----**A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----

----Na área: sem experiência -0 valores; experiência igual ou inferior a 5 anos - 4 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos - 8 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos - 12 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos - 16 valores e superior a 20 anos - 20 valores. -----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----**A Avaliação de Desempenho (AD)** que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores, Desempenho Excelente - 20 valores. -----

----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.-----

----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** nos mesmos moldes da *supra* referida.-----

-----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências).-----

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/1998, de 11 de julho, na sua redação, atual.-----

----A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----a) Valoração da Habilitação Académica-----

-----b) Valoração da Experiência Profissional-----

-----c) Valoração da Formação Profissional-----

----Nada mais havendo a tratar, deu o presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram doze horas e cinquenta minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Carlos Trindade

Ap.ª Helena

Ap.ª Helena