



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA O PREENCHIMENTO DE TRÊS 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 seis dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e na sequência do despacho número 36/2025 – PCM, de vinte e três de abril de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Coordenador Municipal de Proteção Civil, Pedro Nuno dos Santos Martins Carrilho, que presidiu, a Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Planeamento, sensibilização e informação, Susana Alexandra Santos Silva Gonçalves da Costa, e a Diretora do Departamento de Administração Geral, 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, Avaliação Psicológica, Exame Médico (apto ou não apto) e Entrevista de Avaliação de Competências — sendo ambos de carácter 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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. -----

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 no Diário da República, 2.ª série n.º 658/2025/2, de 8 de janeiro; 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.-----

-----A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Handwritten signature and initials in blue ink.

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. **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 (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade; -----
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade; -----
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público; -----

---2. **Gestão do Conhecimento** - Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências; -----
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade; -----
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados. -----

---3. **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. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Estabelece de forma proactiva relações de trabalho colaborativas; -----
- Reconhece a contribuição dos outros; -----



Handwritten signature or initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

• Apresenta contributos para os objetivos comuns. -----
---4. **-Orientação para a segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos; -----
inerentes ao desempenho da sua função; -----
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa; -----
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades. -----

----**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: -----

$$OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

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



Handwritten initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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, 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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. -----

----**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: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----Excepcionalmente, 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).-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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: -----

-----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 onze 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: -----







