



CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA RECRUTAMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE
BOMBEIRO SAPADOR PARA A COMPANHIA DE BOMBEIROS SAPADORES DE SANTA CRUZ

ATA Nº 1

- Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final –

Aos 03 dias do mês de fevereiro de 2026, reuniu-se o júri nomeado pelo Despacho nº 40/2026 da Exma. Sra. Presidente, Dr.ª Élia Luísa Dias Gonçalves Ascensão, da mesma data, referente ao procedimento concurso para o recrutamento de um posto de trabalho de Bombeiro Sapador para a Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz, nomeadamente:

Presidente: Dr. Leonardo André Martins Pereira, Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz;

1º Vogal Efetivo: Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Dr.ª Joana Nunes, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz.

A presente reunião teve como objetivo o júri tomar as decisões necessárias à definição dos critérios de apreciação, dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- Legislação Aplicável:** O presente procedimento concursal rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de 11 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro e Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março e demais legislação aplicável.
Sendo a carreira de bombeiro uma carreira não revista, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e até ao início da vigência da respetiva revisão, aplica-se o regime constante das disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008.
- Âmbito do procedimento:** O procedimento concursal far-se-á por recurso a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, ou seja, com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida de acordo com o n.º 2 do artigo 5 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de

setembro, na sua atual redação, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções bombeiro sapador.

3. **Descrição do perfil de competências:** Aos Bombeiros Sapadores foram fixadas cinco competências determinadas como essenciais das competências constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, nomeadamente:

- **Orientação para os resultados:** em que se avalia a capacidade para 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;
- **Orientação para o serviço público:** em que se avalia a capacidade de 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;
- **Relacionamento Interpessoal:** Em que se avalia a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Em que se avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.
- **Tolerância à pressão e contrariedades:** em que se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

4. **Caracterização do posto de trabalho:** Ao cargo de Bombeiro Sapador compete, para além das atribuições comuns e próprias previstas para o seu conteúdo funcional, em anexo ao Decreto-Lei nº 106/2002 de 13 de abril e aquelas que estiverem previstas em regulamento interno ou o exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha a atribuir ao Município relacionadas com estes profissionais/atividades:

- a. Combater os incêndios;
- b. Prestar socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades;
- c. Prestar socorro a náufragos e fazer buscas subaquáticas;
- d. Exercer atividades de socorro e transporte de sinistrados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar;



- e. Fazer a proteção contra incêndios em edifícios públicos, casas de espetáculos e divertimento público e outros recintos, mediante solicitação e de acordo com as normas em vigor, nomeadamente prestando serviço de vigilância durante a realização de eventos públicos;
 - f. Colaborar em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhes forem cometidas;
 - g. Emitir, nos termos da lei, pareceres técnicos em matéria de proteção contra incêndios e outros sinistros;
 - h. Exercer atividades de formação cívica, com especial incidência nos domínios da prevenção contra o risco de incêndio e outros acidentes domésticos;
 - i. Participar noutras ações, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos.
5. **Prazo de Validade:** O procedimento concursal é válido para o preenchimento imediato dos postos de trabalho a ocupar e para a constituição de uma reserva de recrutamento interna, conforme previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro.
6. **Remuneração:** A remuneração é fixada nos termos do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na redação atual, constando as escalas salariais das categorias que integram a carreira de bombeiro sapador do Anexo II do citado decreto-lei.
7. **Regime especial de trabalho:** O serviço do pessoal do quadro dos corpos de bombeiros profissionais da administração local é de carácter permanente e obrigatório; a escala salarial da carreira de bombeiro sapador integra uma componente relativa ao ónus específico da prestação de trabalho, risco e disponibilidade permanente inerentes às funções exercidas.
8. **Organização da prestação de trabalho:** A prestação de trabalho na CBSSC é organizada de forma a assegurar o serviço durante 24 horas por dia, todos os dias do ano.
9. **Local de trabalho:** As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Santa Cruz, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.
10. **Residência:** Nos termos do artigo 22.º do citado Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, os bombeiros profissionais da administração local devem residir na localidade onde habitualmente exercem funções.
11. **Requisitos de admissão:** O/a candidato/a deve reunir os requisitos, gerais e especiais que se seguem, até à data-limite para a apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão.
- 11.1. **Requisitos gerais:** Constituem requisitos gerais os previstos n.º 2 do artigo 29 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/88, de 25 de

junho, conjugado com o artigo 17 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual), a saber:

- a. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b. 18 Anos de idade completos;
- c. Não, inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

11.2. Requisitos especiais:

- a. Ser detentor de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- b. Ser titular da carreira/categoria de Bombeiro Sapador;
- c. Ter como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente legal;
- d. Ter idade inferior a 35 anos;
- e. Ser detentor de curso de Tripulante de Ambulância de Socorro (TAS);

11.3. Titularidade dos requisitos: A titularidade dos requisitos constantes no ponto anterior é comprovada por declaração passada pelo serviço de origem, e cópia legível dos documentos mencionados nos mesmos pontos.

12. Nos termos do disposto na alínea d) n.º 1 do artigo 37 da LTFP o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

13. Prazo e formalização das candidaturas:

13.1. Prazo: O prazo para apresentação de candidaturas é de dez (10) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do aviso no Diário da República.

13.2. Formalização das candidaturas: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso, em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível na página eletrónica da Autarquia:
<http://recrutamento.cm-santacruz.pt/processos-ativos>.

13.3. Não serão aceites candidaturas em suporte de papel.

14. Motivos de exclusão:





- a. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina, de acordo com o estipulado na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a exclusão do candidato do procedimento.
 - b. Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura, bem como o seu envio por correio eletrónico ou entrega em suporte de papel.
15. **Métodos de seleção:** O Júri deliberou por unanimidade, estabelecer os seguintes métodos de seleção para o presente concurso: Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.
- 15.1. **Avaliação curricular (1º método avaliativo):** Nos termos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11-07, a avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.
- a. A Avaliação Curricular (AC) comporta uma única fase, com carácter eliminatório, visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional e nos documentos comprovativos que o acompanham, e será efetuada nos termos do art.º 22 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.
 - b. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados:
 - A. A **habilitação académica** de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
 - B. A **formação profissional**, em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares postos a concurso;
 - C. A **experiência profissional**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração;
 - D. A **classificação de serviço**, em que se pondera a avaliação de desempenho atribuída nos últimos dois períodos avaliativos.
 - c. Na classificação da Avaliação Curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,50 valores.
 - d. A classificação será obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 25\%) + (CS \times 25\%)], \text{ em que:}$$



AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

CS= Classificação de Serviço.

A. O fator **Habilitação Académica (HA)** de base será assim ponderado:

Fator de Apreciação	Valoração
Habilitações legalmente exigidas:	18 valores
Habilitações superior à legalmente exigida:	20 valores

B. O fator **Formação Profissional (FP)** será valorizado com a pontuação máxima de 20 valores, tendo em consideração a relevância das ações para o lugar a prover. São contabilizadas as formações acompanhadas do respetivo certificado, realizadas nos últimos 10 anos, de acordo com os seguintes critérios:

Fator de Apreciação	Valoração
Sem ações de formação relacionadas com o cargo a prover	0 valores
Ações de formação com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)	1 valor por cada ação;
Ações de formação com duração < ou = a 7 horas	1,5 valores por cada ação
Ações de formação com duração entre >7 e < 35 horas	3 valores por cada ação
Ações de formação com duração superior a 35 horas	5 valores por cada ação

C. No fator **Experiência Profissional (EP)** será contabilizado o tempo de experiência profissional na carreira de bombeiro sapador e/ou bombeiro municipal, que se encontre devidamente comprovado.

Fator de Apreciação	Valoração
< 2 anos	5 valores
≥ 2 a < 5 anos	10 valores
≥ 5 anos a 10 anos	15 valores
≥10 anos	20 valores

D. No fator **Classificação de Serviço (CS)** será considerada a avaliação de desempenho atribuída nos últimos dois períodos avaliativos.

i. A nota obtida em cada biénio será expressa uma escala de 0 a 20 valores, através a multiplicação do respetivo valor por 4. O resultado da avaliação relativa a este parâmetro será obtido através da seguinte fórmula:

ii. $AD = \Sigma \text{ nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores} / 2$



iii. Na ausência de classificação serão atribuídos 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

15.2. Avaliação Psicológica (2º método avaliativo): A Avaliação Psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais do candidato e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

- i. A aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou por outra entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, nos termos do artigo 17.º da Portaria.
- ii. A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- iii. Na realização da 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.
- iv. 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 ou pela DGAEP.

15.3. Entrevista de avaliação de competências (EAC) (3º método avaliativo) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- a. A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores cujo resultado é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
- b. Para efeitos de avaliação 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 a ausência dos comportamentos em análise.
- c. Cada entrevista terá aproximadamente a duração de 30 minutos.

16. É obrigatória a apresentação de documento de identificação em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

17. A falta de equivalet à desistência do concurso, sendo os candidatos faltosos excluídos do procedimento.

18. Classificação e ordenação final dos candidatos: A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = ((50\% \times AC) + AP \text{ (Apto/Não apto)} + (50\% \times EAC))$$

Em que:

CL — Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

AP – Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

18.1. Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, nomeadamente:

- i. candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado
- ii. candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- iii. candidato/a com habilitação literária superior;
- iv. candidato/a com maior classificação no método avaliativo EAC.
- v. As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.

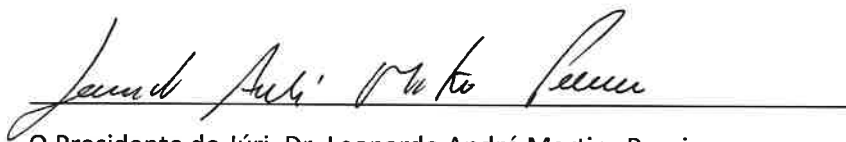
19. As publicações da relação de candidatos ao concurso e lista de classificação final, serão efetuadas nos termos dos artigos 33.º, 34.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho.
20. O júri deliberou, ainda, que todas as notificações a efetuar aos/às candidatos/as são realizadas pela plataforma de recrutamento do Município de Santa Cruz, através do e-mail indicado no formulário de candidatura, pelo candidato.
21. A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho e dos critérios estabelecidos na presente ata.
22. Para garantir a celeridade do procedimento, bem como a prossecução do interesse público, o júri teve em conta os valores que visam satisfazer um procedimento concursal, nomeadamente a igualdade e imparcialidade, a transparência, a confiança e a eficiência administrativa, determinando que a não comparência a um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal.
23. Findo o procedimento concursal, o júri irá elaborar a ordenação dos candidatos e proceder à respetiva audiência dos interessados; passado este período proceder à classificação final e ordenação dos candidatos, submetendo à homologação do dirigente máximo do serviço, no prazo de cinco dias úteis.
24. Da homologação cabe recurso nos termos do regime geral do contencioso administrativo.
25. O júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos.



26. **Aviso de abertura:** Em conformidade, o Júri elaborou o Aviso de abertura do concurso que se anexa à presente ata como Anexo n.º I, para o qual remete e aqui se dá por reproduzido, tendo deliberado submetê-lo a aprovação e assinatura da entidade competente.
27. Em cumprimento da al. h) do art.º 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.
28. **Proteção de Dados Pessoais:** na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.
29. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei nº 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

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

O Júri,



O Presidente do Júri, Dr. Leonardo André Martins Pereira

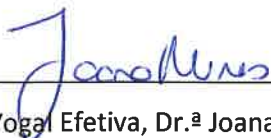
Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz



1ª Vogal Efetiva, Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo

Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz





2ª Vogal Efetiva, Dr.ª Joana Nunes

Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz