

CONCURSO INTERNO GERAL PARA RECRUTAMENTO DO CARGO DE COMANDANTE DA COMPANHIA DE BOMBEIROS SAPADORES DE SANTA CRUZ

ATA Nº 3

- Entrevista Profissional de Seleção –

- Classificação Final e participação dos interessados -

Aos vinte e quatro dias do mês de junho de 2022, reuniram-se no Salão Nobre dos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz, aberto por deliberação nº 176/22 do executivo camarário a 31 de março de 2022, tendo a constituição do júri sido designada por deliberação nº 44/22 da Assembleia Municipal a 18 de abril de 2022, nomeadamente:

Presidente - Tenente-Coronel de Engenharia Tiago Manuel Batista Lopes, Comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa;

1º Vogal efetivo - Dr.ª Liliana do Rosário Freitas, Coordenadora do Serviço Municipal de Proteção Civil, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo - Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz.

O júri pronuncia-se da seguinte forma em momento prévio às Entrevistas Profissionais de Seleção:

1. Solicita que fique registado em ata, por ter sido publicada com inexatidão a Ata nº 1 que define “*critérios de seleção, ponderações e classificação final*” do concurso interno geral para recrutamento do cargo de Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz, aberto por Aviso nº 9324/2022, na 2ª Série do Diário da República, nº 89, no Jornal Correio da Manhã e publicitado na Bolsa de Emprego Público sob registo nº OE202205/0259, ambos de 09 de maio de 2022, assim se retifica, considerando estar em desconformidade com o normativo legal aplicável e respetivos avisos de publicitação.

2. O respetivo normativo legal e avisos determinam, como requisito especial ao recrutamento, que os candidatos sejam selecionados de entre: “*(...) indivíduos licenciados com experiência de, pelo menos, quatro anos na área da proteção e do socorro e no exercício de funções de comando ou de chefia.*”, assim fica claro que, quer o requisito de “*quatro anos na área da proteção e do socorro*”, quer o requisito “*no exercício de funções de comando ou de chefia*”, são cumulativos.

3. Desde aí resulta que a inobservância de um deles, determinaria o não preenchimento dos requisitos especiais e, por conseguinte, a exclusão do procedimento.



4. Situação que foi mal pontuada no critério “Experiência Profissional” presente no ponto 8 da Ata nº 1, quando se considerou/pontuou, para avaliação curricular, os anos de experiência na área, sem exercício de funções de comando ou de chefia, ou seja, ignorou-se a inexistência de um dos requisitos legais para o provimento deste cargo.

5. O júri solicita ainda, que seja mantido em Ata, que aceitou os documentos submetidos, fora da plataforma eletrónica e do prazo de candidaturas, pelos seguintes candidatos:

- a) Rogério Orlando de Gouveia Freitas – voto de louvor.
- b) Leonardo André Martins Pereira – certidão que atesta a conclusão do 1^a ano do Ciclo de Estudos de Mestrado em Administração Pública, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.
- c) Fernando José Simões Gonçalves – ficha da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil - Recenseamento Nacional de Bombeiros Portugueses.

6. Não obstante, não tendo ficado claro o requisito da efetividade de, pelo menos, quatro anos de exercício de funções de comando ou de chefia, em sede de Avaliação Curricular, o Júri considerou admitir os candidatos abaixo identificados ao método “Entrevista Profissional de Seleção” por considerar o método mais adequado para dissipar a sua efetiva experiência:

Álvaro Manuel Vilar da Silva

João Pedro Aleixo Costa

Nélio Rufino da Silva Mendonça

Rogério Orlando de Gouveia Freitas

7. O Júri convoca a Dr.^a Luísa Antunes, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, para assistir às entrevistas profissionais de seleção e secretariá-las, nos termos do nº 4 do artigo 15.º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho.

O júri pronuncia-se da seguinte forma em momento posterior às Entrevistas Profissionais de Seleção:

8. Proceder ao segundo método de avaliação, designado Entrevista Profissional de Seleção, método 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 e de acordo com os parâmetros definidos, nomeadamente:

Fatores de avaliação		
P1	Experiência Profissional e Conhecimentos gerais	Entende-se a experiência que o candidato detém, bem como, o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter genérico. Permite avaliar



		o percurso e o grau de envolvimento em organizações anteriores, principais tarefas e responsabilidades.
P2	Motivação e interesses profissionais	Por motivação e interesses, entende-se a vontade que o candidato demonstre para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.
P3	Sentido de Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço	Entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
P4	Relacionamento interpessoal/Trabalho em Equipa	Entende-se 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. Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos e de persuasão; Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
P5	Capacidade de comunicação e Fluência Verbal	A análise será transversal e permitirá avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando a respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento. Capacidade de interpretação do discurso; Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.

9. A este método de seleção, cuja classificação tem um peso de 50% para a classificação final, compareceram todos os candidatos no horário previamente estabelecido, nomeadamente:

Candidato	Horário
Nuno Emanuel dos Santos Coroadó	10h00
Leonardo André Martins Pereira	10h30

João Pedro Aleixo Costa	11h00
Fernando José Simões Gonçalves	11h30
Rogério Orlando de Gouveia Freitas	15h00
Álvaro Manuel Vilar da Silva	15h30
Nélio Rufino da Silva Mendonça	16h00
Hugo Nuno Fernandes Faria	16h30

10. Na aplicação deste método de seleção, o júri preencheu um Anexo II por cada candidato, deixando registado em ata as fundamentações que tiveram por base as respetivas classificações por cada parâmetro de avaliação a pontuar, nomeadamente:

a) Nuno Emanuel dos Santos Coroadó

No decorrer do processo avaliativo, apresentou-se de forma extremamente cuidada, revelando ser uma pessoa cordial, assertiva e educada. Respondeu a todas as questões adotando um discurso, apesar de coerente e estruturado, pouco descritivo.

Racional e pragmático, responsável e organizado, demonstrou interesse e motivação suficiente para desenvolver tarefas exigentes e exercer atividades dinâmicas, procurando em todas as situações cumprir com aquilo que lhe é solicitado e concretizar os objetivos fixados.

No cômputo geral apresenta capacidade suficiente para estabelecer contactos interpessoais nos diferentes contextos profissionais que venha a integrar, no entanto, foi vago nas contextualizações solicitadas pelo Júri.

b) Leonardo André Martins Pereira

Detentor de uma apresentação cuidada, apresentou-se de forma adequada ao contexto, revelando ser uma pessoa espontânea, assertiva, cordial e com facilidade de comunicação, sendo capaz de estabelecer contactos consistentes e harmoniosos com os diferentes interlocutores nos contextos profissionais que venha a integrar.

No que concerne ao seu desempenho, indicia ser uma pessoa extremamente orientada para a concretização dos objetivos, revelando ética e consciência profissional no que concerne à exigência esperada pela tutela face à sua visão, valores e integridade.

Demonstrou ainda motivação para o desafio em apreço, salientando a importância de liderar através do exemplo, bem como alinhar as expectativas e ambições individuais dos demais elementos do grupo com os objetivos a cumprir. Revelou autoconfiança, motivação e interesse em posições de chefia e de responsabilidade.

No cômputo geral, revela capacidade de resistência ao stress, quando perante um desafio, bem como facilidade na tomada de decisões, efetuando para o efeito uma análise prévia e ponderada à situação que lhe seja colocada.

c) João Pedro Aleixo Costa

Durante o processo de avaliação apresentou-se de forma adequada ao contexto, tratando-se de uma pessoa bastante empática, educada e cordial. Adotou um discurso fluente e estruturado, indiciando deste modo, capacidade para estabelecer contactos interpessoais nos contextos profissionais que integra. Revela, no que respeita ao seu estilo de trabalho e desempenho, ser uma pessoa bastante ativa e com uma forte capacidade para cumprir as tarefas que lhe são propostas e ter sucesso nos contextos que integra. Enaltece o facto de estarmos perante uma pessoa que aprecia trabalhar em equipa, revelando consciência das atividades de grupo e esforçando-se por manter a coesão do mesmo.

Contudo, apesar de distinguir os diferentes papéis e importância da hierarquia e da liderança, no cargo a concurso, não reúne aptidão/experiência que ateste a sua capacidade de liderança para desempenhar este papel.

d) Fernando José Simões Gonçalves

Durante o processo avaliativo que decorreu através de videoconferência, o candidato adotou um discurso fluente e estruturado, denotando-se conhecimento teórico da realidade da RAM, em geral, e da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz, em particular.

Revela, no que respeita ao seu estilo de trabalho e desempenho, ser uma pessoa ativa, organizada e assertiva, com motivação suficiente para os objetivos explanados ao longo desta entrevista. Demonstra, ainda, uma postura de afirmação social e de liderança, revelando desta forma, facilidade para estabelecer contactos com os demais. Ao longo da entrevista, demonstrou facilidade na compreensão e análise verbal, no que respeita à sua capacidade para retirar conclusões lógicas a partir da compreensão e análise dessa informação.

Racional e pragmático, responsável e organizado, revela interesse e motivação, bem como um elevado sentido crítico, para desenvolver tarefas exigentes e exercer atividades dinâmicas, procurando em todas as situações cumprir com aquilo que lhe é solicitado e concretizar os objetivos fixados.

e) Rogério Orlando de Gouveia Freitas

Durante o processo de avaliação apresentou-se de forma adequada ao contexto, tratando-se de uma pessoa educada e cordial. Adotou um discurso objetivo, pouco fundamentado, resultado da fraca perceção que tem face ao contexto a integrar, revelando dificuldades em apresentar propostas fundamentadas de melhoria/planos de ação, se fosse designado para o cargo a concurso. Revela, no entanto, respeito pela função que exerce e dedicação no que concerne ao investimento que tem feito na sua formação pessoal e profissional. Contudo, não reúne aptidão/experiência que ateste a sua capacidade de liderança para desempenhar este papel.

f) Álvaro Manuel Vilar da Silva

Durante o processo de avaliação apresentou-se de forma adequada ao contexto, tratando-se de uma pessoa educada e cordial. Adotou um discurso objetivo, centrado na formação e na importância da mesma e da motivação no alcance dos objetivos.

No que respeita ao estilo de trabalho e ao cumprimento das diretrizes, nomeadamente legais, revelou insuficiente capacidade na aplicação de forma justa e coerente de ferramentas de avaliação, como por exemplo, o SIADAP. No que concerne ao cumprimento das quotas, o candidato defendeu a utilização de uma prática que resulta numa clara deturpação dos parâmetros objetivos previstos neste subsistema de avaliação, substituindo-os por uma forma de atuação que, além de não estar prevista no diploma legal, não cumpre os índices de objetividade e justiça que orientam uma correta e imparcial aplicação.

Reconhece a importância de uma liderança equilibrada, contudo, não reúne aptidão/experiência que ateste a sua capacidade de liderança para desempenhar este papel.

g) Nélio Rufino da Silva Mendonça

No decorrer deste método de seleção, o candidato apresentou-se de forma pouco cuidada ao contexto avaliativo em causa. Revelou, no entanto, ser uma pessoa cordial e educada apesar de se verificar alguma dificuldade em se expressar de forma fluente e fundamentada. O Júri ficou com dúvidas na motivação e interesses da sua candidatura ao cargo a prover. Reconhece a importância de uma liderança assertiva, contudo, não reúne aptidão/experiência que ateste a sua capacidade de liderança para desempenhar este papel.

h) Hugo Nuno Fernandes Faria

Durante o processo avaliativo que decorreu através de videoconferência, o candidato adotou um discurso educado e assertivo. Revela, no que respeita ao seu estilo de trabalho e desempenho, ser uma pessoa ativa, organizada e preocupada, com capacidade para estabelecer contactos interpessoais nos diferentes contextos



profissionais que venha a integrar. Ao longo da entrevista, demonstrou facilidade na compreensão e análise verbal, no que respeita à sua capacidade para retirar conclusões lógicas a partir da compreensão e análise dessa informação. Exerce, é certo, uma função de liderança, no entanto, não reúne aptidão/experiência consolidada o suficiente nesta área de atividade, em particular, que ateste a sua capacidade de liderança para desempenhar este papel.

11. Na aplicação do método de entrevista profissional de seleção, cuja classificação tem um peso de 50% para a classificação final, os candidatos obtiveram a seguinte pontuação (ordenados alfabeticamente):

Nome do Candidato	Experiência Profissional e Conhecimentos Gerais	Motivação e Interesse Profissional	Sentido de Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço	Relacionamento interpessoal / Trabalho em Equipa	Capacidade de comunicação e fluência verbal	Classificação EPS
Álvaro Manuel Vilar da Silva	8	12	12	12	12	11,2
Fernando José Simões Gonçalves	16	12	16	12	12	13,6
Hugo Nuno Fernandes Faria	12	12	16	16	12	13,6
Joao Pedro Aleixo Costa	12	12	16	12	12	12,8
Leonardo André Martins Pereira	16	16	16	16	16	16
Nélio Rufino da Silva Mendonça	8	8	12	12	8	9,6
Nuno Emanuel dos Santos Coroado	16	12	12	12	16	13,6
Rogério Orlando de Gouveia Freitas	8	12	12	12	12	11,2

12. Terminada a aplicação dos métodos de seleção, não existindo candidatos a excluir, o Júri elabora a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos, nos termos do artigo 38.º do Decreto-Lei nº 204/98 de 11 de julho:

Nome do Candidato	Avaliação Curricular	Entrevista Profissional de Seleção	Classificação Final
Leonardo André Martins Pereira	16,25	16	16,12
Nuno Emanuel dos Santos Coroado	16,75	13,6	15,18
Joao Pedro Aleixo Costa	14,75	12,8	13,78
Fernando José Simões Gonçalves	12,75	13,6	13,18
Hugo Nuno Fernandes Faria	9,5	13,6	11,55
Rogério Orlando de Gouveia Freitas	11,75	11,2	11,48
Álvaro Manuel Vilar da Silva	10,75	11,2	10,98
Nélio Rufino da Silva Mendonça	10,5	9,6	10,05

13. Na classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que, nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.
14. A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção.
15. O júri delibera ainda que todos os candidatos sejam notificados pelos Recursos Humanos à respetiva audição no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, para, querendo, num prazo de 10 dias úteis, dizerem por escrito o que se lhes oferecer, nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro. A notificação deverá conter a indicação do local e horário de consulta do processo.
16. Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Júri

O Presidente do Júri, Tenente-Coronel de Engenharia Tiago Manuel Batista Lopes
Comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa

A 1ª Vogal efetiva, Dr.ª Liliana do Rosário Freitas
Coordenadora do Serviço Municipal de Proteção Civil

A 2ª Vogal efetiva, Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo
Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz

