

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

ATA Nº 1

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

Aos três dias do mês de fevereiro de 2025, reuniram-se via zoom, pelas 10h00, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Adjunto Técnico do Comando da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz, aberto por deliberação nº 753/24 do executivo camarário a 18 de julho de 2024, tendo a constituição do júri sido designada por deliberação nº 281/24 da Assembleia Municipal a 13 de setembro de 2024, nomeadamente:

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

1º Vogal efetivo: Dr. Rui Manuel Marques Nogueira, Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Viseu e Coordenador Municipal de Proteção Civil, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Capitão de Infantaria Hugo Filipe Garrido Machado, Comandante dos Bombeiros Municipais de Tavira.

Vogal suplente: Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz.

- A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização 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 e a caracterização do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: "De acordo com o Decreto-Lel n.º 1 06/2002, de 13 de abril e do Mapa de Pessoal aprovado para 2024 e 2025: *Coadjuvar diretamente o Comando da Companhia de Bombeiros Sapadores na respetiva área de competências. Exercer as demais competências que lhe foram cometidas nos termos do DL n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua versão atual.*"

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, face ao disposto na legislação o seguinte:

- a) Fixar os métodos de seleção a utilizar e os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valorização final;
- b) Elaborar a proposta de Aviso de abertura do concurso.



João Abel de Freitas
R. N. Z.

I - METODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Considerando:

- a) Que o cargo de adjunto técnico constitui, como o de comandante, um cargo do quadro de comando dos corpos de bombeiros profissionais, e, como estes, os respetivos titulares são providos em comissão de serviço, pelo período de cinco anos, renovável por igual período, mediante despacho do presidente da câmara municipal (n.º 5 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril - Estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, artigo 7.º).
- b) As funções descritas no conteúdo funcional correspondente aos corpos de bombeiros profissionais da administração local tal como consta do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril.
- c) Que, por força do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, o recrutamento para os cargos de adjunto técnico dos corpos de bombeiros profissionais é feito, por concurso, de entre trabalhadores da carreira de técnico superior ou da carreira de bombeiro sapador, licenciados, com experiência de pelo menos quatro anos na carreira, aplicando-se ao concurso, nos termos do artigo 8.º do mesmo diploma, o regime geral de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da administração local, relativa ao concurso interno geral (n.º 1) sendo métodos de seleção, a utilizar cumulativamente e sem carácter eliminatório, a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção (n.º 2).
- d) Que a lei não descreve o conteúdo funcional dos adjuntos técnicos dos corpos de bombeiros profissionais;
- e) Que, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), as carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e as de corpos especiais, como é o caso dos corpos de bombeiros profissionais da administração local, se regem até ao início da vigência da revisão, pelas disposições normativas aplicáveis até 31 de dezembro de 2008, portanto, pelo Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, para os concursos concursais.
- f) Que, ao recrutamento para o cargo de adjunto técnico do comandante de corpo de bombeiros profissionais da administração local se aplicam, assim, os seguintes normativos: Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho; a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivo anexo (LTFP); e o Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho.



João Paulo
R. S.
H.

- g) O júri entende que se impõe estabelecer um perfil de competências do posto colocado a concurso, bem como as normas relativas aos métodos de seleção a aplicar.
- h) Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

II - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Considerando os postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Santa Cruz a que se destina o presente concurso, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

1. Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, Informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
2. Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
3. Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
4. Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se na sua resolução de forma ponderada e conscienciosa.
5. Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
6. As áreas em que se verificam carências para atuação de um adjunto técnico são as de Operações, Prevenção e Aplicações Informáticas/Sistemas e Tecnologias de informação, para as quais se deve dirigir preponderantemente o presente concurso considerando-se, assim, relevantes a formação e experiência profissional nas áreas da Proteção e Socorro e das Ciências Militares.

- Com base no perfil de competências definido, da caracterização do posto de trabalho e atendendo as funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o júri deliberou estabelecer os seguintes parâmetros de avaliação para os métodos de seleção estabelecidos por lei para o presente concurso:

III - AVALIAÇÃO CURRICULAR (1º método avaliativo)

1. 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.



João Abel de Freitas
R. S.
A

2. Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função:

- a) A habilitação académica de base (HA), onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional (FP), 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 (EP), 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.

3. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos suprarreferidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

a) Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores

Habilitações Académicas	
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

b) Formação Profissional (FP): Serão ponderadas ações formação profissional obtida pelos candidatos com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e



conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Relativamente a este parâmetro, apenas será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 5 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura no Diário da República, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional especializada/pós-graduação fora do âmbito do cargo a prover com avaliação	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas	13 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas	15 valores
Participação em formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover com avaliação	20 valores

- Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.
- A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.
- São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

- c) Experiência Profissional (EP): 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 inerentes à



Handwritten signatures and initials:
Handwritten signature: *Handwritten signature*
Handwritten initials: *R. M. S.*
Handwritten mark: *[initials]*

categoria de Técnico Superior, ou na carreira de Bombeiro Sapador, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

$$EP = EPAP + EPE$$

Em que:

EP — Experiência Profissional;

EPAP — Experiência Profissional na Administração Pública;

EPE — Experiência Profissional Específica.

1. Experiência Profissional na Administração Pública (EPAP):

Será considerado o desempenho de funções em serviços e organismos da administração pública na carreira Técnica Superior ou na de Bombeiro Sapador, desde que licenciado, com experiência de pelo menos 4 anos de carreira, sendo a classificação obtida de acordo com o seguinte:

EPAP	
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 na carreira Técnica Superior/Bombeiro Sapador licenciado	5 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 na carreira Técnica Superior/Bombeiro Sapador licenciado	10 valores

2. Experiência Profissional Específica (EPE):

Será considerado o desempenho de funções na área do presente cargo, sendo a classificação obtida de acordo com o seguinte:

EPE	
Até 1 ano de experiência profissional na área do presente cargo	5 valores
Superior a 1 ano de experiência profissional na área do presente cargo	10 valores



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

IV – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (2º método avaliativo)

1. A realizar pelo Júri, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos atendendo às exigências e responsabilidades dos cargos a prover, bem como ao perfil pretendido. A EPS é avaliada de acordo com os seguintes parâmetros, sendo cada um deles classificado de 0 a 20 valores conforme escala fixada:

$$EPS = (10\% VE + 30\% LGP + 20\% PO + 20\% CE + 10\% MIF),$$

Em que:

VE = Visão Estratégica;

LGP = Liderança e Gestão de Pessoas;

PO = Planeamento e Organização;

CE = Conhecimentos e Experiência;

MIF = Motivação e Interesse para a função

- a) Visão estratégica (VE), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, bem como a capacidade para ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão:

Visão estratégica (VE)	
Não revelou capacidade de visão estratégica	4 valores
Revelou reduzida capacidade de visão estratégica	8 valores
Revelou suficiente capacidade de visão estratégica	12 valores
Revelou boa capacidade de visão estratégica	16 valores
Revelou elevada capacidade de visão estratégica	20 valores

- b) Liderança e Gestão de Pessoas (LGP), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e responsabilização:



Handwritten signatures and initials:
J. Abel de Freitas
R. N. S.
[Signature]

Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)	
Não revelou capacidade de liderança e gestão de pessoas	4 valores
Revelou reduzida capacidade de liderança e gestão de pessoas	8 valores
Revelou suficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	12 valores
Revelou bom capacidade de liderança e gestão de pessoas	16 valores
Revelou elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas	20 valores

- c) **Planeamento e Organização (PO)**, parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades:

Planeamento e Organização (PO)	
Não revelou capacidade de planeamento e organização	4 valores
Revelou reduzida capacidade de planeamento e organização	8 valores
Revelou suficiente capacidade de planeamento e organização	12 valores
Revelou bom capacidade de planeamento e organização	16 valores
Revelou elevada capacidade de planeamento e organização	20 valores

- d) **Conhecimentos e Experiência (CE)**, parâmetro em que se pretende avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao desempenho do cargo a prover:

Conhecimentos e Experiência (CE)	
Não revelou conhecimentos e experiência	4 valores
Revelou reduzidos conhecimentos e experiência	8 valores
Revelou suficientes conhecimentos e experiência	12 valores



João Abel de Freitas
Rui
OK

Revelou bons conhecimentos e experiência	16 valores
Revelou elevados conhecimentos e experiência	20 valores

- e) **Motivação e Interesse para a função (MIF)**, parâmetro em que se pretende avaliar os interesses e motivação profissional de cada candidato, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato:

Motivação e Interesse para a função (MIF)	
Não revelou motivação e interesse para a função	4 valores
Revelou reduzida motivação e interesse para a função	8 valores
Revelou suficiente motivação e interesse para a função	12 valores
Revelou relevante motivação e interesse para a função	16 valores
Revelou elevada motivação e interesse para a função	20 valores

- Cada entrevista terá aproximadamente a duração de 30 minutos.
- É obrigatória a apresentação de documento de identificação em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.
- A falta de comparecimento à entrevista profissional de seleção equivale à desistência do concurso, sendo os candidatos faltosos excluídos do procedimento.

V - CLASSIFICAÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

1. Classificação final

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

$$CF = (40\% \times AC + 60\% \times EPS)$$

Em que:



Praça Dr. João Abel de Freitas, 9100-157 Santa Cruz, Madeira
www.cm-santa-cruz.pt | geral@cm-santa-cruz.pt
Telefone 291 520 100 | Fax 291 524 062
NIPC 511 244 681

CL — Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

2. 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:

1.º O/A candidato/a com melhor classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º O/A candidato/a com melhor classificação no parâmetro de avaliação da EPS "Conhecimentos e Experiência"

3.º O/A candidato/a com melhor classificação no parâmetro de avaliação da EPS "Motivação e Interesse para a função"

VI – FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS

1. Formalização das candidaturas

- a) As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento de Formulário Tipo para o concurso de Adjunto Técnico, o qual se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-santacruz.pt/>, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso.
- b) O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado dos documentos comprovativos dos requisitos habilitacionais exigidos acima referidos, nomeadamente:
 - i. Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas (onde conste a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade; carreira, categoria e atividade executada, com discriminação das funções efetivamente exercidas e respetivo tempo de serviço; a avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação 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.);
 - ii. *Curriculum vitae* detalhado, paginado e assinado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, bem como quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.



- iii. Documentos comprovativos das declarações constantes do *curriculum vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e, sendo o caso, avaliação do desempenho.
- c) São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo e o não preenchimento dos requisitos para o posto de trabalho a concurso.
- d) Os trabalhadores da Câmara Municipal de Santa Cruz estão dispensados da apresentação da seguinte documentação:
- i. Os documentos comprovativos dos requisitos habilitacionais, desde que o trabalhador expressamente refira que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, na Divisão de Recursos Humanos.
 - ii. A declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida, considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, e a avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação.
 - iii. Os documentos comprovativos das declarações constantes do *curriculum vitae*, desde que o trabalhador expressamente refira que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, junto da Divisão de Recursos Humanos, devendo fazer essa menção, relativamente a cada facto, no *curriculum vitae*.
3. As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.
4. 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.
5. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação, do dia, hora, e local para realização da entrevista profissional de seleção, nos termos previstos no artigo 35.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.
6. 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.

VII - SELEÇÃO DO CANDIDATO

1. 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.
2. 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



Leandro Pereira
Assessor

transparência, a confiança e a eficiência administrativa, determinando que a não comparecimento a um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal.

3. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a ordenação dos candidatos e procede à respetiva audiência dos interessados; passado este período procede à classificação final e ordenação dos candidatos, submetendo a homologação do dirigente máximo do serviço no prazo de cinco dias úteis.
4. 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 II e III.

VIII - 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.

- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi, com os documentos anexos, assinada e rubricada pelos membros do júri.
- Da presente Ata faz parte 1 documento anexo.
- As deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal e de acordo com o disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, o procedimento concursal é de caráter urgente e as funções do júri prevalecem sobre todas as outras.

O júri,

Leandro André Martins Pereira

O Presidente do júri, Dr. Leonardo André Martins Pereira

Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Santa Cruz





O 1º Vogal efetivo, Dr. Rui Manuel Marques Nogueira

Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Viseu e Coordenador Municipal de Proteção Civil,
que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos



O 2º Vogal efetivo, Capitão de Infantaria Hugo Filipe Garrido Machado

Comandante dos Bombeiros Municipais de Tavira.

