



[Handwritten signatures and initials]

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

CONCURSO INTERNO GERAL PARA PROVIMENTO DE TRÊS LUGARES DE ADJUNTO TÉCNICO DO COMANDANTE DO REGIMENTO DE SAPADORES BOMBEIROS DE LISBOA

ATA N.º 1

Aos cinco dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, reuniu na sala de reuniões do quartel do comando do Regimento de Sapadores Bombeiros (RSB), sito na Av. D. Carlos I em Lisboa, o júri do concurso interno geral para provimento de três lugares de adjunto técnico do comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa nomeado através do despacho de 18 de julho de 2021 do Vice-presidente da CML, da altura, Eng.º João Paulo Saraiva, exarado na INF/36/DMRH/CML/21, de 09 de agosto de 2021, constituído por Tenente-Coronel ENG Tiago Manuel Batista Lopes, Comandante do RSB, na qualidade de Presidente, Tenente-Coronel ENG Sérgio Miguel Pires Trindade, Adjunto de Operações Nacional da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC) na qualidade de 1.º vogal efetivo e por Adjunta Técnica do RSB, Carla Teresa Alberto Simões Boto Pereira, técnica superior da Guarda Nacional Republicana, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, com a seguinte ordem de trabalhos:

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

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Considerando:

- Que o cargo de adjunto técnico constitui, como o de comandante e de 2.º 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, seu artigo 7.º).
- 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.
- 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 técnica 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, relativo ao concurso interno geral (n.º 1) sendo métodos de



P
st
d

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

seleção, a utilizar cumulativamente e sem carácter eliminatório, a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção (n.º 2).

- Que a lei não descreve o conteúdo funcional dos adjuntos técnicos dos corpos de bombeiros profissionais;
- 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, 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.
- 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.

O júri entende que se impõe estabelecer um perfil de competências dos postos colocados a concurso bem como as normas relativas aos métodos de seleção a aplicar.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Considerando os postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lisboa 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.



[Handwritten signatures]

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

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 e 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 de adjuntos técnicos no RSB 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 das Engenharias (civil, eletrotécnica/eletrónica, informática) e da Proteção e Socorro.

Com base no perfil de competências definido, da caracterização do posto de trabalho e atendendo às 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:

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos, desde que se encontrem devidamente comprovados:

1.1. Habilitação Académica (HA) em que se considera a titularidade de graus académicos ou a sua equiparação legalmente reconhecida, certificados pelas entidades competentes, avaliados da seguinte forma:

- a. Grau de Licenciado.....14 valores;
- b. Grau de Mestre.....15 valores;
- c. Grau de Doutoramento.....17 valores.

1.1.1. Acresce uma bonificação de 3 (três valores) se um dos graus académicos obtidos for em áreas consideradas relevantes nos termos do número 6 do ponto I supra, a saber, áreas das engenharias (civil, eletrotécnica/eletrónica, informática) e da Proteção e Socorro;



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

[Handwritten signatures]

1.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

1.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

1.2.1.1. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, em matéria diretamente relacionada com a função - áreas das engenharias (civil, eletrotécnica/eletrónica, informática) e da Proteção e Socorro - do seguinte modo:

- a. Até 150 horas (inclusive).....3 valores;
- b. De 151 horas a 250 horas (inclusive).....4 valores;
- c. Superior a 250 horas.....5 valores.

1.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, em matéria indiretamente relacionada com a função nos termos do número 6 do ponto I supra, do seguinte modo:

- a. Até 150 horas (inclusive).....1,5 valores;
- b. De 151 horas a 250 horas (inclusive).....2 valores;
- c. Superior a 250 horas.....3 valores.

1.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função - áreas das engenharias (civil, eletrotécnica/eletrónica informática) e da Proteção e Socorro, adquirida através de cursos de formação, do seguinte modo:

- a. Até 100 horas (inclusive).....0,5 valores;
- b. De 101 horas a 150 horas (inclusive).....1,0 valor;
- c. De 151 a 200 horas (inclusive).....1,5 valores;
- d. De 201 a 250 horas (inclusive).....2 valores;
- e. De 251 horas até 300 horas (inclusive).....2,5 valores;
- f. De 301 horas até 350 horas (inclusive).....3 valores;
- g. De 351 horas até 400 horas (inclusive).....3,5 valores;
- h. De 401 horas até 450 horas (inclusive).....4 valores;
- i. De 451 horas até 500 horas (inclusive).....4,5 valores;
- j. Superior a 500 horas.....5 valores.

1.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, nos termos do número 6 do ponto I supra, adquirida através de cursos de formação, do seguinte modo:

- a. Até 100 horas (inclusive).....0,3 valores;



[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

- b. De 101 horas a 150 horas (inclusive).....0,6 valores;
- c. De 151 a 200 horas (inclusive).....0,9 valores;
- d. De 201 a 250 horas (inclusive)..... 1,2 valores;
- e. De 251 horas até 300 horas (inclusive).....1,5 valores;
- f. De 301 horas até 350 horas (inclusive).....1,8 valores;
- g. De 351 horas até 400 horas (inclusive)..... 2,1 valores;
- h. De 401 horas até 450 horas (inclusive)..... 2,4 valores;
- i. De 451 horas até 500 horas (inclusive)..... 2,7 valores;
- j. Superior a 500 horas.....3 valores.

1.2.2. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas serão considerados cursos de formação profissional devidamente comprovados por documento idóneo e realizados nos sete anos anteriores ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.3. **Experiência Profissional (EP)**, em que 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 categoria de Técnico Superior, ou na carreira de Bombeiro Sapador, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

1.3.1. Desempenho de funções na carreira de Técnico Superior ou na carreira de Bombeiro Sapador:

- a. Até 5 anos (inclusive) 10 valores;
- b. Superior a 5 anos até 7 anos (inclusive)11 valores;
- c. Superior a 7 anos até 9 anos (inclusive) 12 valores;
- d. Superior a 9 anos até 11 anos (inclusive)13 valores;
- e. Superior a 11 anos14 valores.



[Handwritten signatures and initials]

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

1.3.2. Desempenho de funções, em serviços da administração autárquica, na área de atividade diretamente relacionada com as engenharias (civil, eletrotécnica/eletrónica) e da Proteção e Socorro:

- a. Sem experiência.....0 valores;
- b. Até 5 anos (inclusive).....1 valor;
- c. Superior a 5 anos.....2 valores.

1.3.3. Desempenho de funções de coordenação:

- a. Sem experiência0 valores;
- b. Até 3 anos (inclusive)0,5 valores;
- c. Superior a 3 anos1 valor.

1.3.4. Desempenho de funções em cargos de direção superior ou de direção intermédia, ou equiparados, ou funções de chefia, comando ou coordenador de equipas da carreira de Bombeiro Sapador:

- a. Sem experiência.....0 valores;
- b. Até 3 anos (inclusive).....1 valor;
- c. Superior a 3 anos até 5 anos (inclusive).....2 valores;
- d. Superior a 5 anos.....3 valores.

1.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato ter desempenhado funções integrado em diversas carreiras e/ou em diversas entidades, o júri procederá à soma do tempo de desempenho de funções nas diversas carreiras e/ou nas diversas entidades, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.3.2 a 1.3.4 acresce à que for atribuída pelo desempenho de funções na carreira de Técnico Superior ou na carreira de Bombeiro Sapador (1.3.1).



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

- 1.4. A classificação da Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HA + 0,3 FP + 0,4 EP$$

Em que,

- AC = Avaliação curricular;
- HA = Habilitação académica;
- FP = Formação profissional;
- EP = Experiência profissional.

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS), a realizar pelo Júri, que 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.

- 2.1. A EPS é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, através da seguinte fórmula:

$$EPS = 0,2 VE + 0,2 LGP + 0,2 PO + 0,4 CE$$

Em que:

- EPS = Entrevista Profissional de Seleção;
- VE = Visão Estratégica;
- LGP = Liderança e Gestão de Pessoas;
- PO = Planeamento e Organização;
- CE = Conhecimentos e Experiência.

- 2.2. A EPS é avaliada de acordo com os seguintes parâmetros, sendo cada um deles classificado da seguinte forma:

2.2.1. **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, do seguinte modo:

- a. Não demonstrou possuir capacidade de visão estratégica0 a 4 valores;
- b. Demonstrou possuir insuficiente capacidade de visão estratégica5 a 8 valores;
- c. Demonstrou possuir suficiente capacidade de visão estratégica9 a 12 valores;



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

- d. Demonstrou possuir boa capacidade de visão estratégica 13 a 16 valores;
- e. Demonstrou possuir excelente capacidade de visão estratégica 17 a 20 valores.

2.2.2. 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, do seguinte modo:

- a. Não demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão de pessoas 0 a 4 valores;
- b. Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas 5 a 8 valores;
- c. Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas 9 a 12 valores;
- d. Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão de pessoas 13 a 16 valores;
- e. Demonstrou possuir excelente capacidade de liderança e gestão de pessoas 17 a 20 valores.

2.2.3. 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, do seguinte modo:

- a. Não demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização 0 a 4 valores;
- b. Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização 5 a 8 valores;
- c. Demonstrou possuir suficiente capacidade de planeamento e organização 9 a 12 valores;
- d. Demonstrou possuir boa capacidade de planeamento e organização 13 a 16 valores;
- e. Demonstrou possuir excelente capacidade de planeamento e organização ... 17 a 20 valores.

2.2.4. 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, do seguinte modo:

- a. Não demonstrou possuir conhecimentos e experiência 0 a 4 valores;
- b. Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos e experiência 5 a 8 valores;
- c. Demonstrou possuir suficientes conhecimentos e experiência 9 a 12 valores;
- d. Demonstrou possuir bons conhecimentos e experiência 13 a 16 valores;
- e. Demonstrou possuir excelentes conhecimentos e experiência 17 a 20 valores.

2.3. Duração aproximada da entrevista profissional de seleção: 30 minutos.

3. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final.



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

Considera-se também excluído do concurso o candidato que não compareça à realização de um método de seleção.

4. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Experiência Profissional.

II – AVISO DE ABERTURA

Em conformidade, o Júri elaborou o **Aviso de abertura do concurso** que se anexa à presente como **documento n.º 1**, para o qual remete e aqui 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.

O Presidente do Júri

(Tiago Manuel Batista Lopes)

O 1.º Vogal Efetivo

(Sérgio Miguel Pires Trindade)

A 2.ª Vogal Efetiva

(Carla Teresa Alberto Simões Boto Pereira)