

## ATA N.º 1

Em **01 de fevereiro de 2024** reuniu, através de videoconferência, o Júri do **concurso interno de ingresso com vista ao preenchimento do cargo de adjunto técnico – área funcional de Segurança Contra Incêndios - do Regimento de Sapadores Bombeiros do Município do Porto**, autorizado por despachos da Senhora Vereadora do Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto, Pelouro dos Recursos Humanos, Serviços Jurídicos, e Proteção Civil, Dr.ª Catarina Araújo, de 01-06-2022 e de 24-01-2024, constituído por:

**Presidente:** Carlos Eduardo Saraiva Marques, Comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros.

**Vogais:** José Manuel Rocha Viana, 2.º Comandante do Batalhão de Sapadores Bombeiros de Vila Nova de Gaia, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ricardo João Neto Pereira, 2.º Comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente concurso, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: *“As constantes do Anexo I do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril e da alteração da Estrutura Nuclear dos Serviços do Município do Porto publicada no DR n.º 62, 2.ª Série, de 30.03.2010 (Aviso n.º 6594/2010).”*

### **Primeiro**

Considerando que a vogal efetiva, Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe de Divisão, se encontra ausente do serviço, a presente ata será elaborada, redigida e assinada pelo Presidente de Júri, Carlos Eduardo Saraiva Marques, Comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros Vogais, pelo Vogal efetivo, José Manuel Rocha Viana, 2.º Comandante do Batalhão de Sapadores Bombeiros de Vila Nova de Gaia e pelo Vogal Suplente Ricardo João Neto Pereira, 2.º Comandante do Regimento de Sapadores Bombeiros.

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

### **Segundo – Métodos de Seleção:**

Nos termos do disposto n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13-04, na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar cumulativamente e sem caráter eliminatório são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de seleção (EPS)**.

### **Terceiro - Avaliação Curricular:**

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 respectivo currículo profissional.

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

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em <https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade>.

- a) **A Habilitação Académica (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, relacionadas com a área funcional do posto a ocupar;
- 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.

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

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

Em que:

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

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo, equiparada a doutoramento	20 valores

**2.2. Formação Profissional (FP):** Serão ponderadas ações formação profissional obtidas 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 da seguinte forma:

FP	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a ocupar	0 valores
Participação em formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a ocupar com avaliação	8 valores
Participação em formação profissional na área de Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE) com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional na área de Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE) com duração igual ou superior a 50 horas	13 valores
Participação em formação profissional na área de Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE) com duração igual ou superior a 100 horas	15 valores
Conclusão com aproveitamento do Curso de técnico autor de projetos e medidas de autoproteção de 2ª, 3ª e 4ª categorias de Risco, homologado pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.	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.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. 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.

**2.3. Experiência Profissional (EP):** Será aferido pelo desempenho efetivo de funções exercidas no sentido de avaliar as aptidões profissionais dos candidatos.

Assim, será considerado o desempenho de funções em serviços e organismos da administração pública, na carreira/categoria Técnica Superior/Bombeiro Sapador, sendo a classificação obtida de acordo com o seguinte:

EP	Valoração
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos na carreira/categoria Técnica Superior/Bombeiro Sapador	5 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos na carreira/categoria Técnica Superior/Bombeiro Sapador	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos na área de Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE).	15 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos na área de Segurança Contra Incêndios em Edifícios (SCIE).	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.

#### **Quarto - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

Nos termos do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11-07, a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada numa escala de 0 a 20 valores e obedecerá à fórmula classificativa e critérios/fatores de apreciação que em seguida se enunciam.

$$EPS = (A + B + C + D + E) / 5$$

Cada fator (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A - Perfil para a função;
- B - Motivação e interesse para a função;
- C - Competência comunicacional;
- D - Sentido crítico;

## E - Conhecimentos especializados

**A – Perfil para a função:** Neste fator procurar-se-à avaliar o perfil dos candidatos:

Descrição	Valoração
Demonstrou elevado perfil para a função, nomeadamente evidenciou dominar a área de atuação do posto de trabalho revelando ainda excelentes competências de orientação para os resultados, iniciativa e autonomia, capacidade de planeamento e organização, bem como responsabilidade e compromisso com o serviço.	20 valores
Demonstrou bom perfil para a função, nomeadamente evidenciou ser conhecedor da área de atuação do posto de trabalho, revelou ainda ao nível das competências boa orientação para os resultados, bom sentido de iniciativa e autonomia, boa capacidade de planeamento e organização, bem como responsabilidade e compromisso com o serviço.	16 valores
Demonstrou suficiente perfil para a função, nomeadamente conhecer teoricamente a área de atuação do posto de trabalho e ao nível das competências revelou suficiente orientação para os resultados, iniciativa e autonomia, capacidade de planeamento e organização, bem como responsabilidade e compromisso com o serviço.	12 valores
Demonstrou reduzido perfil para a função, nomeadamente revelou desconhecimento da área funcional do posto de trabalho e ao nível das competências evidenciou dificuldade em concretizar o sentido de orientação para os resultados, a capacidade de iniciativa e autonomia, a capacidade de planeamento e organização, bem como a responsabilidade e compromisso com o serviço.	8 valores
Demonstrou insuficiente perfil para a função, nomeadamente revelou total desconhecimento da área funcional do posto de trabalho e ao nível das competências evidenciou total dificuldade em concretizar o sentido de orientação para os resultados, a capacidade de iniciativa e autonomia, a capacidade de planeamento e organização, bem como a responsabilidade e compromisso.	4 valores

**B – Motivação e interesse para a função:** Neste fator procurar-se-à avaliar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato:

Descrição	Valoração
Demonstrou possuir elevada motivação e interesse para a função, de acordo com as atitudes/comportamentos/ ações que evidenciou.	20 valores
Demonstrou possuir boa motivação e interesse para a função, de acordo com as atitudes/comportamentos/ ações que evidenciou.	16 valores
Demonstrou possuir suficiente motivação e interesse para a função, de acordo com as atitudes/comportamentos/ ações que evidenciou.	12 valores
Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse para a função, de acordo com as atitudes/comportamentos/ ações que evidenciou.	8 valores
Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse para a função, de acordo com as atitudes/comportamentos/ ações que evidenciou.	4 valores

**C – Competência Comunicacional:** Neste fator procurar-se-á avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias a capacidade de argumentação:

Descrição	Valoração
Revelou elevada capacidade comunicacional, nomeadamente na capacidade de apresentação de propostas, argumentação, exposição do pensamento estratégico.	20 valores
Revelou boa capacidade comunicacional, nomeadamente na capacidade de apresentação de propostas, argumentação, exposição do pensamento estratégico.	16 valores
Revelou suficiente capacidade comunicacional, nomeadamente na capacidade de apresentação de propostas, argumentação, exposição do pensamento estratégico.	12 valores
Revelou reduzida capacidade comunicacional, nomeadamente na capacidade de apresentação de propostas, argumentação, exposição do pensamento estratégico.	8 valores
Revelou insuficiente capacidade comunicacional, nomeadamente na capacidade de apresentação de propostas, argumentação, exposição do pensamento estratégico.	4 valores

**D – Sentido Crítico:** Neste fator apreciar-se-á as opções tomadas e repetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

Descrição	Valoração
Revelou elevado sentido crítico e inovador.	20 valores
Revelou bom sentido crítico e inovador.	16 valores
Revelou suficiente sentido crítico e inovador.	12 valores
Demonstrou possuir escasso sentido crítico.	8 valores
Revelou insuficiente sentido crítico e inovador.	4 valores

**E – Conhecimentos especializados:** Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do cargo a ocupar perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos.

Descrição	Valoração
Revelou elevados conhecimentos na área funcional e da Unidade Orgânica a que é candidato, bem como dos problemas existentes, tarefas a desenvolver.	20 valores
Revelou bons conhecimentos na área funcional e da Unidade Orgânica a que é candidato, bem como dos problemas existentes, tarefas a desenvolver.	16 valores
Revelou suficientes conhecimentos na área funcional e da Unidade Orgânica a que é candidato, bem como dos problemas existentes, tarefas a desenvolver.	12 valores
Revelou reduzidos conhecimentos na área funcional e da Unidade Orgânica a que é candidato, bem como dos problemas existentes, tarefas a desenvolver.	8 valores
Revelou insuficientes conhecimentos na área funcional e da Unidade Orgânica a que é candidato, bem como dos problemas existentes, tarefas a desenvolver .	4 valores

### **Quinto: Classificação Final (CF)**

A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada método de seleção, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,50 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC + EPS) / 2$$

Em que:

CF – Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11-07. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “*E – Conhecimentos especializados*”.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “*B – Motivação e interesse para a função*”.
- 3.º Candidato com a classificação final mais elevada da habilitação académica exigida;
- 4.º Candidato com mais antiguidade da habilitação académica exigida.

### **Sexto:**

Nos termos do n.º 3 do art. 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com grau de incapacidade tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

### **Sétimo:**

O Júri deliberou ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção da Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,