



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DOS CARGOS DE ADJUNTO TÉCNICO DO CORPO MUNICIPAL DE BOMBEIROS

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Aos dezassete dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, no edifício da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento dos cargos de adjunto técnico do Corpo Municipal de Bombeiros, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos.

Ao presente procedimento aplica-se o artigo 8º do Decreto-lei nº. 106/2002, de 13 de abril, na redação atual, que, relativamente aos métodos de seleção, determina que serão de utilizar cumulativamente e sem caráter eliminatório, a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção. O concurso reveste a modalidade de interno geral.

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.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá efetuar a avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como, o cálculo da classificação final.

O conteúdo funcional dos cargos de adjunto técnico é o seguinte:

"Adjunto Técnico – cabe ao adjunto técnico:

- a) Apoiar o Comandante, bem como, para além de outras constantes da lei e do presente Regulamento;
- b) Colaborar com o comando em todos os atos de serviço e exercer competências que por este lhe sejam delegadas;
- c) Estar permanentemente apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se sempre informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento da missão da CBSVC;
- d) Desempenhar as tarefas que lhe forem delegadas pelo Comandante e pelo 2.º Comandante;
- e) Comparecer nos sinistros importantes se for caso disso;
- f) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades da CBSVC;
- g) Dar apoio e prestar esclarecimentos sobre o cumprimento das condições exteriores e de acesso a veículos e bombeiros em caso de socorro, sobre estudos e projetos municipais, incluindo a atualização permanente do seu cadastro e registo;
- h) Definir as guardas de prevenção em eventos: nas casas de espetáculos, recintos e equipamentos, designadamente desportivos;
- i) Assegurar que os edifícios, equipamentos e demais locais, em que os particulares solicitam a colaboração e presença da Companhia de Bombeiros Sapadores para a realização de simulacros e outras iniciativas, reúnem os documentos legais exigidos para o efeito."

Perfil 1 – Ao Adjunto Técnico (apoio à decisão) compete ainda:

1. Sistema Municipal de Gestão Operacional de Socorro e Proteção Civil
 - a) Gerir o Sistema Municipal, criado sobre a plataforma Arcgis;



- b) Acompanhar e supervisionar o planeamento e gestão dos equipamentos de telecomunicações e outros recursos tecnológicos, ao dispor da Companhia;
- c) Assegurar a componente técnica da Sala Municipal de Operações e Gestão de Emergências;
- d) Garantir na área de intervenção da CBS de Viana do Castelo, a capacidade de monitorização da evolução das ocorrências e gestão de meios móveis operacionais;
- e) Articular com os serviços competentes as matérias relativas à rede de comunicações e informática da Companhia;
- f) Operacionalizar o acionamento dos sistemas de alerta e aviso de âmbito municipal.

2. Planeamento Municipal de Emergência e Proteção Civil

- a) Acompanhar a elaboração e execução do Plano Municipal de Emergência de Proteção Civil (PMEPC) e dos Planos Municipais Especiais de Emergência de Proteção Civil (PMEEPC) e promover a sua articulação com os instrumentos de gestão territorial em vigor ou em elaboração;
- b) Acompanhar a realização de estudos técnicos com vista à identificação e caracterização do território e avaliação dos riscos que possam afetar o município, em função da magnitude estimada e do local previsível da sua ocorrência, promovendo a sua cartografia, de modo a prevenir, a avaliar e minimizar os efeitos das suas consequências previsíveis;
- c) Acompanhar a Implementação da Rede Municipal de Parâmetros Ambientais e de Proteção Civil;
- d) Colaborar na implementação do programa Aldeia Segura.

3. Comissão Municipal de Proteção Civil

- a) Prestar apoio e assessoria técnica à Comissão Municipal de Proteção Civil.

4. Comando

- a) Colaborar com o Comando na implementação de medidas de simplificação e desmaterialização de processos;
- b) Assessorar o Comandante na elaboração de candidaturas a fundos comunitários;
- c) Assessorar o Comandante na elaboração dos processos de aquisição de equipamentos e materiais;
- d) Colaborar com o Comando em todos os atos de serviço e exercer competências que por este lhe sejam delegadas.

Competências

- a) Possuir experiência na utilização e gestão de ferramentas SIG;
- b) Possuir experiência na implementação de projetos de desmaterialização de processos;
- c) Interesse e motivação pela função;
- d) Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer;
- e) Capacidade de relacionamento;
- f) Sentido de organização e capacidade de inovação;
- g) Capacidade de expressão e comunicação.
- h) Orientação para a Inovação e Mudança.

Perfil 2 – "Ao Adjunto Técnico (Operacional) compete também:

1. Planeamento, Operações e Informações

- a) Assegurar o funcionamento permanente das operações da Companhia de Bombeiros Sapadores;
- b) Garantir, na área de intervenção da Companhia, a monitorização da situação, a resposta às ocorrências e o empenhamento de meios e recursos;
- c) Elaborar e manter atualizadas normas operacionais, planos e ordens de operações;
- d) Elaborar estudos e propostas de âmbito operacional.



A
[Handwritten signature]
C

2. Pessoal

- a) Garantir os registos do pessoal da Companhia no Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 49/2008, de 14 de março;
- b) Garantir a gestão e manutenção dos processos individuais dos bombeiros.

3. Formação e Instrução

- a) Elaboração e execução dos programas e ações de formação;
- b) Elaboração e execução do plano de instrução anual.

4. Logística Operacional e Meios Especiais

- a) Gestão, controle e manutenção de meios e recursos da Companhia;
- b) Planear o apoio logístico em situação de caráter operacionais;
- c) Garantir a articulação e apoio às operações de socorro;

5. Comunicação de Emergência, Coordenação e Controle

- a) Assegurar o funcionamento permanente das operações;
- b) Assegurar a monitorização da resposta às ocorrências;
- c) Assegurar o registo cronológico dos alertas e ocorrências;
- d) Organizar as comunicações da Companhia;
- e) Articular com os serviços competentes as matérias relativas à rede de comunicações e informática da Companhia.

Competências

- a) Experiência enquanto bombeiro profissional;
- b) Interesse e motivação pela função;
- c) Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer;
- d) Capacidade de relacionamento;
- e) Sentido de organização e capacidade de inovação;
- f) Capacidade de expressão e comunicação;
- g) Orientação para a Inovação e Mudança.

Os critérios são abaixo descritos e justificados.

Critérios e avaliação

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos: avaliação curricular e entrevista de seleção, cada um deles valorizado em 50%.

As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista de seleção (ES), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 50) + (ES \times 50)] / 100$$

1. Avaliação Curricular (AC)

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP), respeitando a seguinte fórmula:



$$AC = HA + 2*FP + 2*EP + AD$$

6

1.1 Habilitações Académicas (HA)

A posse de determinado nível de habilitações académicas, conferindo embora aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique uma majoração nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível superior.

Assim:

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

Acresce uma bonificação de 3 valores se o último grau académico obtido for em área considerada relevante para a função (perfil) a que o candidato concorre.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica obtida em entidades devidamente credenciadas para o efeito.

1.2 Formação Profissional (FP)

O fator formação profissional será majorado pelo fator 2 por se considerar que é um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos.

É ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional dos cargos em concurso, até ao máximo de 20 valores.

Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas e realizadas desde 1 de janeiro de 2016 até à data da abertura do procedimento concursal, com exceção das pós-graduações em áreas de interesse para a função.

Entrará em linha de conta a formação profissional específica (toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover, no caso o adjunto técnico dos bombeiros), bem como a formação profissional geral (a formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e conhecimentos transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho).

Por forma a quantificar a formação profissional geral obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis (6) horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação.

- a) Cursos com duração \leq a 12 horas – 1 valor;
- b) Cursos com duração \geq a 12 horas e $<$ a 24 horas – 2 valores;
- c) Cursos com duração \geq a 24 horas e $<$ a 35 horas – 4 valores
- d) Cursos com duração \geq a 35 horas e $<$ a 60 horas – 5 valores
- e) Cursos com duração \geq a 60 horas – 6 valores
- f) Curso de Pós-graduação (*) – 10 valores.



(*) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área diretamente relacionada com os perfis em concurso.

1.3 Experiência Profissional (EP)

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito essencial, justifica-se que seja majorada pelo fator 2.

Neste parâmetro será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o período correspondente ao desenvolvimento de funções na carreira técnica superior (em área relevante para as funções em concurso) ou na carreira de bombeiro sapador, consoante se trate de candidatos integrados numa ou noutra carreira profissional, que se encontre devidamente comprovado.

- a) \geq a 4 anos e $<$ a 5 anos – 3 valores;
- b) \geq a 5 anos e $<$ a 6 anos – 6 valores;
- c) \geq a 6 anos e $<$ a 7 anos – 9 valores;
- d) \geq a 7 anos e $<$ a 8 anos – 12 valores;
- e) \geq a 8 anos e $<$ a 9 anos – 15 valores;
- f) \geq a 9 anos e $<$ a 10 anos – 17 valores;
- g) \geq a 10 anos – 20 valores.

1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 2015/16; 2017/18 e 2019/20.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

Σ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores

3

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

2. Entrevista de Seleção (ES)

Com a entrevista de seleção, o júri procurará avaliar a capacidade de relacionamento interpessoal do candidato, a sua visão de gestão, a capacidade de exercício de autonomia e ainda a qualidade da sua experiência profissional.

O fator **relacionamento interpessoal (RI)** traduz na 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 justada.

Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%.

O júri avaliará a capacidade do candidato no relacionamento com o seu superior hierárquico, subordinados e diversos utentes do serviço, bem como na gestão de eventuais conflitos.

O fator **visão de gestão (VG)** envolve o nível de maturidade do esquema de conceitos de gestão sobre os quais assentam o desempenho de funções de gestão, a articulação desse desempenho



Câmara Municipal de Viana do Castelo

com a estratégia da Instituição, a operacionalidade das iniciativas consideradas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança.

Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%.

O júri avaliará o modo como o candidato considera diversas situações de gestão e como as integra numa perspetiva global da atividade de gestão.

O fator **capacidade de exercício de autonomia (CEA)** conferida no exercício das funções justifica-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão.

Este fator será ponderado em 20%.

O júri avaliará o modo como o candidato tomará a decisão quando confrontado com uma determinada situação.

O fator **qualidade da experiência profissional (QEP)** permitirá ao júri avaliar mais profundamente o ajuste dos antecedentes profissionais dos candidatos às funções do lugar a concurso.

Este fator será ponderado em 40%.

O júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

Cada um destes fatores será avaliado na escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela do anexo I, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$ES = [(RI \times 20) + (VG \times 20) + (CEA \times 20) + (QEP \times 40)] / 100$$

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

Cada entrevista terá a duração aproximada de trinta (30) minutos.

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista de Seleção serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação na experiência profissional específica,

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram