

## AVISO N.º RH\_5/2022

### **Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para preenchimento de catorze (14) postos de trabalho, na carreira e categoria de Bombeiro Sapador**

1. Nos termos do disposto do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, bem como do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, o qual remete para os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, torna-se público que por despacho do Primeiro Secretário, de 7 de janeiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data de publicação do presente extrato no Diário da República, o seguinte procedimento concursal:

Procedimento Concursal Comum para ocupação de catorze (14) postos de trabalho na categoria de Bombeiro Sapador, da carreira de Bombeiro Sapador;

2. Para os devidos efeitos, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na OesteCIM, nem na Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que ainda não se encontra constituída.

De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As autarquias locais, não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação".

3. Legislação aplicável: O presente concurso rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, no Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LGTFP), na sua redação atual, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, (CPA), na redação atual, e no Despacho Conjunto n.º 298/2006, publicado no Diário da República n.º 65, 2.ª série, de 31 de março de 2006.

4. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª série,



de 31 de março de 2000, faz -se constar a seguinte menção: "Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

5. Prazo de apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data de publicação de aviso, por extrato, na 2.ª série do Diário da República.

6. Local de trabalho: As funções inerentes aos postos de trabalho a concurso serão desempenhadas na área de abrangência da Comunidade Intermunicipal do Oeste (OesteCIM), podendo, no entanto, ser executadas fora da área desta Comunidade Intermunicipal sempre que ocorram situações que assim o exijam.

7. Caraterização do posto de trabalho: Na área e com o conteúdo funcional descrito no Mapa de Pessoal da OesteCIM.

#### Área:

Gabinete Intermunicipal de Proteção Civil e Técnico Florestal

#### Conteúdo Funcional:

Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Bombeiro Sapador (artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual), complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no Mapa de Pessoal. Incumbe aos sapadores bombeiros florestais exercer todas as atividades inerentes à prossecução das atribuições da respetiva unidade orgânica, nomeadamente, as seguintes funções:

- ações de silvicultura de caráter geral e de silvicultura preventiva, na vertente de gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- ações de manutenção de proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;
- ações de manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal;
- ações de sensibilização de caráter simples das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade;
- ações de vigilância, primeira intervenção em incêndios rurais, apoio ao combate e a operações de rescaldo

e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil;

- ações de instalação e manutenção de rede primária e secundária da defesa da floresta contra incêndios;
- ações de combate a incêndios rurais;
- ações de recuperação de áreas ardidas e estabilização de emergência, e outras ações especializadas no âmbito da gestão florestal;
- executar outras atividades inerentes à função.

8. A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

9. Âmbito do recrutamento: Nos termos do artigo 30.º da LGTFP, o procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída bem como sem relação jurídica de emprego público.

10. Para efeitos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11. Posicionamento remuneratório: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86/2019, para os candidatos aprovados no estágio, a posição remuneratória de referência é o índice 154 / nível remuneratório 10 e 11, da carreira não revista de bombeiro sapador, correspondente ao valor de 960,98€ (novecentos e sessenta euros e noventa e oito cêntimos). Durante o período de estágio, e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, a remuneração de um recruta na carreira de bombeiro sapador corresponde ao índice 75 e ao valor de 705,00€ (setecentos e cinco euros).

12. Requisitos: Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que, até à data limite para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação (n.º 1 do artigo 17.º da portaria).

12.1. Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LGTFP, nomeadamente:

Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

18 anos de idade completos;

Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

#### 12.2. Requisitos específicos:

12.º Ano de Escolaridade;

Idade inferior a 25 anos, completados no ano de abertura do concurso, podendo excepcionalmente ser dispensado o requisito relativo à idade para os trabalhadores que se encontrem a exercer funções correspondentes ao conteúdo funcional.

#### 12.3. Requisitos preferenciais:

Conhecimentos e experiência na área de atuação dos sapadores bombeiros florestais, nomeadamente, no âmbito da gestão florestal.

Residência num dos municípios integrantes da região Oeste.

Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

13. Formalização de candidaturas: Nos termos do artigo 19.º da portaria, as candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente do Júri e formalizadas através do preenchimento de formulário, disponibilizado na página eletrónica da OesteCIM, [www.oestecim.pt](http://www.oestecim.pt), sendo remetidas através do correio eletrónico [recrutamento@oestecim.pt](mailto:recrutamento@oestecim.pt); ou, remetidas através de correio, registado com aviso de receção, expedidas até ao termo do prazo fixado no presente aviso, para Comunidade Intermunicipal do Oeste, Avenida General Pedro Cardoso, n.º 9, 2500-922 Caldas da Rainha; ou, entregues pessoalmente nas instalações da OesteCIM (das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30).

13.1. O formulário de candidatura, de entrega obrigatória, deverá ser acompanhado, necessariamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:



- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para comprovação da habilitação académica e profissional, conforme disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- b) Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público: declaração (original), devidamente autenticada e atualizada, comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, emitida pelo órgão ou serviço onde exerce funções, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste: i) Modalidade da relação jurídica de emprego público, bem como a carreira e categoria de que seja titular e a respetiva antiguidade na carreira, categoria e no exercício de funções públicas, bem como a posição e nível remuneratórios atualmente detidos; ii) Atribuição/competência /atividade executada do posto de trabalho que ocupa ou que tenha ocupado em anos anteriores, com indicação do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções, e que apresente identidade funcional com o do posto de trabalho a que se candidata, bem como data a partir da qual o exerce (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); iii) A avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) relativa aos últimos três ciclos avaliativos ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos.
- c) Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado, donde constem as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes;
- d) Documentos comprovativos da formação profissional, com indicação da entidade promotora, data de frequência e carga horária (em horas), relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho a que se candidata;
- e) Declaração, que faz parte integrante do formulário de candidatura, disponibilizada no endereço eletrónico indicado no ponto 13, assinada pelo candidato e consentindo expressamente o tratamento dos seus dados pessoais contidos no formulário de candidatura ao procedimento concursal e no currículo profissional.
- f) Documento que comprove a localidade a que pertence a residência do candidato;
- g) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes na apreciação da candidatura, os quais só serão tidos em consideração pelo júri se devidamente comprovados;

13.2. Os candidatos são dispensados da entrega, aquando da candidatura, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 12.1. do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura a situação precisa em que se encontram relativamente a esses requisitos;

13.3. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação nomeadamente a falta de apresentação de documento idóneo, legalmente reconhecido para a comprovação a titularidade da habilitação académica e profissional (al. a), n.º 8 e n.º 2 do artigo 20.º da portaria);

13.4. Para além deste, implica, ainda, a exclusão dos candidatos do procedimento: a apresentação de candidatura fora de prazo e a falta de declaração da reunião dos requisitos de admissão.

14. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados (n.º 4 do artigo 20.º da portaria).

15. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal (n.º 11 do artigo 20.º da portaria).

16. Métodos de seleção: Nos termos do n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, e do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, estabelecem-se os métodos de seleção atendente às funções a exercer, sendo que os métodos a utilizar são Inspeção Médica, Prova Prática de Seleção e Prova de Conhecimentos como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção como método facultativo.

16.1. Inspeção Médica (IM) que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função. A inspeção será realizada por médico a indicar pela OesteCIM, sendo que o resultado é transmitido sobre a forma de apreciação global, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

16.2. Prova Prática de Seleção (PPS) tem uma ponderação de 50% e destina-se a avaliar o desenvolvimento e a destreza física, bem como a capacidade e resistência dos candidatos para a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A PPS é pública, realiza-se numa só fase e tem carácter eliminatório, sendo que o material necessário à realização da prova é da responsabilidade do candidato e deve ser

adequado à prática de atividade física.

Na PPS serão consideradas as seguintes provas a realizar: teste de Cooper (TC), flexões de braços na trave ou no solo (FBT ou FBS) e abdominais (ABD); sendo a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação, obtida através da soma ponderada das classificações das provas a avaliar, refletida numa Ficha de Avaliação das Provas Práticas, determinada pela seguinte fórmula:

$$PPS = (2 \times TC + FBT \text{ ou } FBS + ABD) / 4$$

16.3. Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 30% e visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será de realização individual, assumindo a forma escrita, e natureza teórica, com possibilidade de consulta a legislação indicada (desde que não anotada ou comentada), terá uma duração de 90 minutos, sendo a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas.

A prova versará sobre matéria relacionada com as exigências da função, fixando-se a bibliografia e legislação de enquadramento, que a seguir se indicam, para os temas objeto da prova e para as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.

As matérias de conhecimentos gerais a aplicar-se ao procedimento concursal são:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei de Bases da Proteção Civil, Lei n.º 27/2006, de 3 de julho;
- Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local, Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril;
- Regime Jurídico dos Sapadores Florestais, Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro;
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no Território Continental, Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro.

16.4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 20% e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com:

- a) capacidade de comunicação;

- b) relacionamento interpessoal;
- c) motivação;
- d) orientação para o serviço público.

A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página eletrónica.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

16.5. Classificação e ordenação final: A classificação final dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas, e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 50\% \times PPS + 30\% \times PC + 20\% \times EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

PPS = Prova Prática de Seleção

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (n.º 9 do artigo 9.º da portaria).

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes (n.º 10 do artigo 9.º da portaria), sendo também excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 8 valores em qualquer uma das provas integrantes da PPS.

17. Crítérios de ordenação preferencial: Sem prejuízo da aplicação das preferências no Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, em situações de igualdade de valoração



final, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, a saber:

- em função da valoração obtida no primeiro método utilizado (prova prática de seleção).

17.1. Continuando a persistir o empate serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

- valoração obtida no segundo método utilizado (prova de conhecimentos);
- experiência profissional no exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional, prevalecendo quem tem mais anos de experiência.

18. A ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é publicitada no sítio da Internet da entidade (n.º 6 do artigo 11.º da portaria) e será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito nos termos da alínea k), do n.º 2 do artigo 14.º da portaria.

19. Regime de estágio: O estágio rege-se pelas disposições constantes do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na redação atual, e no Despacho Conjunto n.º 298/2006, publicado no Diário da República n.º 65, 2.ª série, de 31 de março de 2006, que aprova o Regulamento Geral de Estágio dos bombeiros profissionais da administração local.

19.1. O estágio obedece nomeadamente, às seguintes regras:

- tem caráter probatório e visa a formação e adaptação do candidato às funções para que foi recrutado, podendo implicar a permanência no quartel/escola também durante a noite;
- é constituído por uma fase de formação teórica e uma fase de formação prática, cada uma delas de duração de seis meses;
- a frequência às aulas durante a formação teórica é obrigatória, constituindo a assiduidade fator a ter em conta na avaliação, determinando as faltas, ainda que justificadas, dadas em valor superior a 15 % da duração horária total do curso a impossibilidade de apresentação a avaliação e a automática e imediata exclusão do curso;
- finda a fase de formação teórica os bombeiros recrutados que nela forem aprovados passam à fase de formação prática, até ao termo do estágio, cumprindo o horário em vigor na OesteCIM;
- são excluídos do estágio os recrutados que na classificação final da fase de formação teórica ou prática obtenham nota inferior a 10 valores;

- a frequência é feita em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em período experimental, nos termos da lei geral;
- os estagiários aprovados com classificação não inferior a Bom (14 valores) celebrarão um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de bombeiro sapador;
- a não admissão, quer do estagiário não aprovado quer do aprovado que exceda o número de vagas, implica o regresso ao lugar de origem ou a imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduo vinculado ou não à função pública.

20. Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo.

21. Convocatória dos candidatos: Conforme previsto no n.º 3 do artigo 25.º da portaria, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por e-mail.

22. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica (n.º 1 do artigo 25.º da portaria).

23. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores (n.º 1 do artigo 26.º da portaria).

24. Após homologação, a lista unitária de ordenação final será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (n.º 5 do artigo 28.º da portaria).

25. Composição do Júri:

Presidente: Leonardo Pereira, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Gestão Operacional, Prevenção Estrutural e Proteção Civil da OesteCIM;

1.º Vogal Efetivo: Nuno Gonçalves, Chefe do Núcleo Sub-Regional ICNF-Oeste, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Helena Santos, Chefe de Divisão de Gestão Financeira, Património e Recursos Humanos da OesteCIM, em regime de substituição;

1.º Vogal Suplente: Romeu Paulo, Técnico Superior da OesteCIM;

2.º Vogal Suplente: Sofia Mendonça, Técnica Superior da OesteCIM.

Caldas da Rainha, 10 de janeiro de 2022

O Primeiro Secretário,



Paulo Simões