



Em **20 de dezembro de 2022** reuniu, na **Companhia de Bombeiros Sapadores do Município de Braga**, o **Júri do concurso Interno de Ingresso com vista ao provimento do cargo de adjunto técnico dos corpos de bombeiros da Companhia de Bombeiros Sapadores do Município de Braga**, autorizado por despacho da Senhora Vice-Presidente e Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Dr.ª Sameiro Araújo, de 22.11.2022, constituído por:

**Presidente:** Nuno Luís das Neves Meneses Osório, Comandante da CBS;

**Vogais efetivos:** Filipa Manuela da Costa Igreja, Diretora DGDRH, e Vítor Manuel da Silva Azevedo, Chefe de Divisão da Proteção Civil;

**Vogais suplentes:** Sara Cristina Fernandes de Oliveira, Técnica Superior, área de Recursos Humanos, e Sandro Miguel da Costa Louro, Diretor Municipal de Gestão.

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: *De acordo com o Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13.04 e do Mapa de Pessoal de 2023, aprovado em reunião da Assembleia Municipal de 9 de novembro de 2022: 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, o seguinte:

### **Primeiro – Métodos de Seleção**

Nos termos do disposto n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13-04, os métodos de seleção a utilizar cumulativamente e sem carácter eliminatório são a **avaliação curricular (AC)** e a **entrevista profissional de seleção (EPS)**.

### **Segundo - 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:

- 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 efectivo de funções na área de actividade 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:

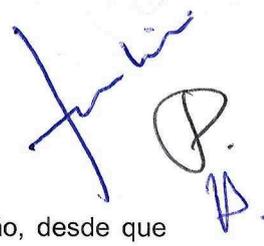
**2.1. Habilitações Académicas (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

HA	Valoração
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

**2.2. 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 recutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 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:

FP	Valoração
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.

**2.3. Experiência Profissional (EP):** Será aferido pelo desempenho efetivo de funções exercidas no sentido de avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo a avaliação feita através da seguinte fórmula:

$$EP = EPAP + EPE$$

Em que:

**EP** – Experiência Profissional;

**EPAP** – Experiência Profissional na Administração Pública;

**EPE** – Experiência Profissional Específica.

**2.3.1. Experiência Profissional na Administração Pública – EPAP:**

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

<b>EPAP</b>	<b>Valoração</b>
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

**2.3.2. Experiência Profissional Específica – EPE:**

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

<b>EPE</b>	<b>Valoração</b>
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 signature and initials*

### **Terceiro - 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 objectiva 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.

$$EPS = A + B + C + D$$

Cada fator (A, B, C, D) será avaliado até ao máximo de 5 valores, de acordo com o seguinte:

- A – Motivação e interesse para a função;
- B – Sentido Crítico;
- C - Competência comunicacional;
- D - Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função

**A – Motivação e interesse para a função:** Neste fator procurar-se-á averiguar 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
Revelou elevada motivação e interesse para a função	5 valores
Revelou relevante motivação e interesse para a função	4 valores
Revelou satisfatória motivação e interesse para a função	3 valores
Revelou escassa motivação e interesse para a função	2 valores
Não revelou possuir motivação e interesse para a função	1 valor

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

Descrição	Valoração
Demonstrou possuir elevado sentido crítico	5 valores
Demonstrou possuir relevante sentido crítico	4 valores
Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico	3 valores
Demonstrou possuir escasso sentido crítico	2 valores
Não demonstrou possuir sentido crítico	1 valor

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

Descrição	Valoração
Demonstrou competência comunicacional	5 valores
Demonstrou relevante competência comunicacional	4 valores

*[Handwritten signature and initials]*

Demonstrou satisfatória competência comunicacional	3 valores
Demonstrou escassa competência comunicacional	2 valores
Não demonstrou possuir competência comunicacional	1 valor

**D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função:** Considerar-se-à neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos.

Descrição	Valoração
Manifestou possuir elevado conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função	5 valores
Manifestou possuir relevante conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função	4 valores
Manifestou possuir satisfatórios conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função	3 valores
Manifestou possuir escassos conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função	2 valores
Não manifestou possuir conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função	1 valor

**Quarto: 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:

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

Em que:

CL – 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: “D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função”.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “A – Motivação e interesse para a função”.
- 3.º Candidato com a classificação final mais elevada da habilitação académica exigida.

**Quinto:**

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com grau de incapacidade que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Sexto:**

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do e-mail indicado no formulário de candidatura, pelo candidato. 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,

Presidente \_\_\_\_\_

Vogal \_\_\_\_\_

Vogal \_\_\_\_\_