



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

## Concurso interno geral para provimento do cargo de 2º Comandante do Corpo de Bombeiros

### ATA Nº 1

#### Definição de Critérios

Aos vinte e três dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, nas instalações da Unidade de Recursos Humanos, da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento para concurso interno geral para provimento do cargo de 2º Comandante do Corpo de Bombeiros de Tomar, previsto e não ocupado no mapa de pessoal em vigor no Município de Tomar, aberto por despacho, de 20 de janeiro de 2025, proferido pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara.

Compareceram os membros efetivos do *Júri do Procedimento*, a saber: Humberto José Luís Morgado, (Coordenador Municipal de Proteção Civil), David Lobato (Comandante Sub Regional do Médio Tejo da ANEPC), e Sónia Margarida Gaudêncio Lopes Coentro da Silva (Chefe de Unidade), respetivamente, presidente, primeiro e segundo vogais. -----

O Júri do procedimento reuniu para efeitos do disposto no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho-----

#### ORDEM DE TRABALHOS

**Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO**-----

Atendendo que os métodos de seleção a utilizar estão definidos no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 106/2022, de 13 de abril, os métodos de seleção a utilizar cumulativamente e sem caráter eliminatório, são avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção, deliberou o júri fixar os seguintes parâmetros e critérios para os referidos métodos de seleção. -----

**Avaliação Curricular (AC)**, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto com base na análise do respetivo currículo profissional e tendo presente os fatores legais de ponderação conforme previsto no n.º 2 do artigo 22º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, são obrigatoriamente consideradas e ponderadas, de acordo com as exigências da função, a habilitação académica de base, a formação profissional e a experiência profissional. -----

A Avaliação Curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 50 \%)$$

**HA** – Habilitações Académicas;

**FP** – Formação Profissional;

**EP** – Experiência Profissional.

**HA = Habilitação Académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (Licenciatura) – 19 valores; -----
- Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura – 20 valores -----

**FP = Formação Profissional:** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funções de Comando ou Chefia, sendo apenas contabilizadas as formações com certificados de acordo com os seguintes critérios: -----

- Ações de formação com menos de 25 horas – 4 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 25 a 49 horas – 8 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 50 a 74 horas – 12 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 75 a 100 horas – 16 valores; -----
- Ações de formação com duração mais de 100 horas – 20 valores. -----

**EP = Experiência Profissional:** onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para qual o concurso é aberto, bem como capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, e será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento das funções de Comando ou Chefia, que se encontre devidamente comprovado: ---

- Com experiência profissional de 4 anos – 10 valores; -----
- Experiência profissional entre 4 anos e até 5 anos – 11 valores; -----
- Experiência profissional entre 5 anos e até 6 anos – 12 valores; -----
- Experiência profissional entre 6 anos e até 7 anos – 13 valores; -----
- Experiência profissional entre 7 anos e até 8 anos – 14 valores; -----
- Experiência profissional entre 8 anos e até 9 anos – 15 valores; -----
- Experiência profissional entre 9 anos e até 10 anos – 16 valores; -----
- Experiência profissional entre 10 anos e até 11 anos – 17 valores; -----
- Experiência profissional entre 12 anos e até 13 anos – 18 valores; -----

- Experiência profissional entre 13 anos e até 14 anos – 19 valores; -----
- Experiência profissional superior a 14 anos – 20 valores. -----

Na avaliação curricular, será elaborada uma ficha individual para cada candidato, contendo a informação da valoração quantitativa em cada parâmetro a avaliar. -----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, será 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, de acordo com anexo I à presente ata.

A entrevista terá a duração máxima de trinta minutos e o resultado final da entrevista profissional de seleção, que será realizada pelo júri, decorrerá da classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultante de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores: -----

1. Capacidade de expressão e fluência verbal (clareza de discurso e sequência lógica, vocabulário e transmissão clara de pensamentos); -----
2. Motivação profissional (interesse pelas funções a desempenhar no cargo a prover); -----
3. Capacidade de relacionamento (postura, expressão oral e adequação do contacto interpessoal); -----
4. Conhecimento da função (conhecimento da abrangência do conteúdo funcional do cargo a prover);
5. Capacidade de planeamento e organização (capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos determinados prioridades). -----

Conforme previsto no n.º 2 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual para cada candidato, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

A classificação final será resultante da aplicação dos métodos de seleção e serão excluídos os candidatos que obtiverem classificação final inferior a 9,50 valores. -----

**Classificação final:** é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EPS \times 50 \%)$$

sendo:

**CF** - Classificação Final;

**AC** - Avaliação Curricular;

**EPS** - Entrevista Profissional de Seleção.

**Critérios de ordenação preferencial:** -----

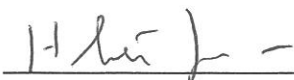
Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de referência a adotar são os previstos no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho. -----

Sempre que subsistir igualdade após a aplicação do critério referido na alínea que antecede preferem, sucessivamente, por força do disposto no n.º 3 do referido artigo 37.º: -----

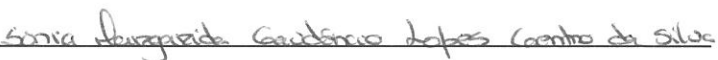
- Os candidatos com mais tempo de experiência no cargo a prover; -----
- Os candidatos com mais tempo de experiência em cargo de Comando; -----
- Os candidatos com mais tempo de experiência em função de Chefia; -----
- Os candidatos com mais elevada habilitação académica. -----

-----  
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri-----

Tomar, 23 de janeiro de 2025

O Presidente 

1.º Vogal efetivo 

2.º Vogal efetivo 

h  
h  
d

**Entrevista Profissional Seleção (EPS):****1 - Capacidade de expressão e fluência verbal (clareza de discurso e sequência lógica, vocabulário e transmissão clara de pensamentos);**

|              |    |                                                                                                                                              |
|--------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado      | 20 | Evidência desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível. |
| Bom          | 16 | Manifesta boas capacidades de análise e de síntese e comunicação de bom nível.                                                               |
| Suficiente   | 12 | Revela suficiente capacidade de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável.                                                      |
| Reduzido     | 8  | Evidência reduzida capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente.                                                 |
| Insuficiente | 4  | Sem capacidade de expressão verbal.                                                                                                          |

**2 - Motivação profissional (Interesse pelas atividades desempenhadas nesse âmbito);**

|              |    |                                                                                   |
|--------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado      | 20 | Apresenta enorme motivação no âmbito do exercício das funções a que se candidata. |
| Bom          | 16 | Apresenta grande motivação no âmbito do exercício das funções a que se candidata. |
| Suficiente   | 12 | Manifesta razoável motivação para o exercício das funções a que se candidata.     |
| Reduzido     | 8  | Mostra pouca motivação tendo em vista o exercício das funções a que se candidata. |
| Insuficiente | 4  | Sem motivação para o exercício das funções a que se candidata.                    |

**3 - Capacidade de relacionamento (postura, expressão oral e adequação do contacto interpessoal);**

|              |    |                                                                                                                   |
|--------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado      | 20 | Evidência excelente capacidade de trabalho em equipa e manifesta ótima competência para a resolução de conflitos. |
| Bom          | 16 | Apresenta boa capacidade de trabalho em equipa e revela forte aptidão para resolução de conflitos.                |
| Suficiente   | 12 | Revela suficiente capacidade de trabalho em equipa e mediana competência para resolução de conflitos.             |
| Reduzido     | 8  | Mostra pouca capacidade de trabalho em equipa e escassa aptidão para resolução de conflitos.                      |
| Insuficiente | 4  | Não mostra capacidade de trabalho em equipa e sem aptidão para resolução de conflitos.                            |

**4 - Conhecimento da função (conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da categoria e área de atividade a exercer).**

|              |    |                                                                                                             |
|--------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado      | 20 | Demonstra excelente conhecimento, das funções do conteúdo funcional do cargo e área de atividade a exercer. |
| Bom          | 16 | Apresenta bom conhecimento, das funções do conteúdo funcional do cargo e área de atividade a exercer.       |
| Suficiente   | 12 | Revela suficiente conhecimento, das funções do conteúdo funcional do cargo e área de atividade a exercer.   |
| Reduzido     | 8  | Mostra pouco conhecimento, das funções do conteúdo funcional do cargo e área de atividade a exercer.        |
| Insuficiente | 4  | Não demonstra conhecimento, das funções do conteúdo funcional do cargo e área de atividade a exercer.       |

**5 - Capacidade de planeamento e organização (capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos determinado prioridades).**

|              |    |                                                                                                                   |
|--------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado      | 20 | Demonstra excelente capacidade, de planeamento e organização das atividades e projetos, determinando prioridades. |
| Bom          | 16 | Apresenta boa capacidade, de planeamento e organização das atividades e projetos, determinando prioridades.       |
| Suficiente   | 12 | Revela suficiente capacidade, de planeamento e organização das atividades e projetos, determinando prioridades.   |
| Reduzido     | 8  | Monstra pouca capacidade, de planeamento e organização das atividades e projetos, determinando prioridades.       |
| Insuficiente | 4  | Não demonstra capacidade, de planeamento e organização das atividades e projetos, determinando prioridades.       |