

## DESPACHO N.º 474/2023

Mandato 2021/2025

### Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de 24 postos de trabalho na carreira e categoria de Bombeiro Sapador

Élia Luísa Dias Gonçalves Ascensão, Vice-presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz, no uso da nomeação que lhe advém do Despacho n.º 79/2021 – Delegação de Competências, de 19 de outubro de 2021, publicitado pelo Edital n.º 318/2021, cuja publicação teve lugar no Diário da República, 2.ª série – N.º 209 - 27 de outubro de 2021 e no Diário de Notícias de 26 de outubro de 2021, páginas 30 a 32, com o pelouro dos Recursos Humanos, torna público que:

1. **Através da Proposta n.º 138/2023, deliberação n.º 494/2023, foi aprovada a ratificação do Despacho n.º 646/2023 de 31 de julho de 2023**, nos termos do n.º 2 do art.º 36.º, da Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua redação atualizada e do Despacho n.º 79/2021 Delegação e Subdelegação de Competências, de 19 de outubro de 2021, publicitado pelo Edital n.º 318/2021, cuja publicação teve lugar no Diário da República, 2.ª série – N.º 209 - 27 de outubro de 2021, do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, se autorizou à abertura concurso externo de ingresso para admissão a estágio de 24 Bombeiros Sapadores Recruta, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do Mapa de Pessoal desta Autarquia, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 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, conjugado com os artigos 4.º, 11.º e 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
2. Para os efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo.
3. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor 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». Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei 209/2009.”
4. Pelo exposto, encontram-se abertos os procedimentos concursais comuns para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho para 24 postos de trabalho na carreira e categoria de Bombeiro Sapador/Bombeiro – Grau de complexidade 2.
  - 4.1. Ref. BS/01/2023 – 24 (vinte e quatro) Bombeiros Sapadores na área funcional de Bombeiros Sapadores na Companhia de Bombeiros Sapadores.

5. Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.
6. Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado:  
Ref. BS/01/2023 – 24 (vinte e quatro) postos de trabalho na carreira e categoria de Bombeiro Sapador/Bombeiro, para exercer funções de combate aos incêndios; Prestar socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades; Prestar socorro a náufragos e fazer buscas subaquáticas; Exercer atividades de socorro e transporte de sinistrados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar; Fazer a proteção contra incêndios em edifícios públicos, casas de espetáculos e divertimento público e outros recintos, mediante solicitação e de acordo com as normas em vigor, nomeadamente prestando serviço de vigilância durante a realização de eventos públicos; Colaborar em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhes forem cometidas; Emitir, nos termos da lei, pareceres técnicos em matéria de proteção contra incêndios e outros sinistros; Exercer atividades de formação cívica, com especial incidência nos domínios da prevenção contra o risco de incêndio e outros acidentes domésticos; Participar noutras ações, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos.
7. Local de trabalho: as funções serão exercidas na área do Município de Santa Cruz.
8. Residência — Nos termos do artigo 22.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 106/02, de 13 de abril, na redação atual, os bombeiros profissionais da administração local devem residir na localidade onde habitualmente exercem funções.
9. Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao concurso os candidatos que reúnam os seguintes requisitos:
  - 9.1. Requisitos gerais:
    - a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
    - b) 18 Anos de idade completos, entendendo-se que os anos se completam na data em que se fazem;
    - c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
    - d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
    - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
  - 9.2. Requisitos especiais:
    - a) Ter 18 anos completos e não mais de 25 anos de idade, no termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
    - b) Ter como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
    - c) Ter altura igual ou superior a 1.60 m e ter uma relação peso/altura compreendida entre os seguintes valores:  
Candidatos do sexo masculino:

- Peso (kg): Altura (dm) > 3.1 e < 3.9.
- 9.3. Os requisitos de admissão devem estar reunidos até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.
  - 9.4. 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.
10. Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 20 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), que ocorrerá até ao segundo dia útil seguinte à publicação deste aviso, em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível na página eletrónica do Município de Santa Cruz em [www.cm-santacruz.pt](http://www.cm-santacruz.pt) (Recursos Humanos – Concursos Ativos de Pessoal) e remetidas por via eletrónica, para o endereço [recrutamentobssc@cm-santacruz.pt](mailto:recrutamentobssc@cm-santacruz.pt).
11. Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel.
12. O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão de:
- a) Fotocópia do certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito;
  - b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável;
  - c) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;
  - d) Documentos comprovativos das declarações constantes do curriculum vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho;
  - e) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da atividade que executam, do posto de trabalho que ocupam, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde exercem funções;
- 12.1. Nos termos do disposto no nº 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos que impossibilite a sua admissão determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.
- 12.2. Os/As trabalhadores/as do Município de Santa Cruz ficam dispensados de apresentar a declaração emitida pelo serviço público.
- 12.3. No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de

honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade.

13. Métodos de Seleção: Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos gerais;
- b) Provas práticas de seleção;
- c) Exame psicológico de seleção;
- d) Exame médico.

13.1. Prova de Conhecimentos Gerais (PCG) — visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis ao exercício da função.

13.1.1. A prova de conhecimentos gerais comporta uma única fase, tem carácter eliminatório, reveste a natureza teórica, a forma escrita, tem a duração de sessenta minutos, é de realização individual e constituída por questões de escolha múltipla, apenas podendo ser consultada, durante a sua realização, a legislação abaixo indicada, desde que não anotada nem comentada.

13.1.2. Programa da prova de conhecimentos gerais:

a) Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional:

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público;

Exercício do poder disciplinar;

Extinção do vínculo, nomeadamente por motivos disciplinares;

Conteúdo funcional, direitos e deveres específicos dos bombeiros profissionais da administração local.

13.1.3. Lista da legislação base:

- a) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada — Artigos 70.º a 73.º, 176.º a 240.º, 288.º, 289.º e 297.º a 301.º;
- b) Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua versão atualizada, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local;
- c) Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua versão atualizada, que aprova a Lei de Bases da Proteção Civil;
- d) Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua versão atualizada, que define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal, estabelece a organização dos serviços municipais de proteção civil e determina as competências do comandante operacional municipal;
- e) Decreto Legislativo Regional n.º 14/2016/M, de 11 de março, na sua versão atualizada, que define o regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros na Região Autónoma da Madeira;
- f) Decreto Legislativo Regional n.º 21/2010/M, de 20 de agosto, na sua versão atualizada, que define o Regime Jurídico Aplicável aos Bombeiros Portugueses.

13.1.4. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece -se o seguinte:



- 13.1.4.1. A atualização da legislação ocorrida após a publicitação do presente procedimento será da responsabilidade dos candidatos, versando a prova de conhecimentos sobre a legislação devidamente atualizada.
- 13.1.4.2. A legislação mencionada encontra-se disponível na página eletrónica do Diário da República em <http://dre.pt>.
- 13.1.5. Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores.
- 13.2. Provas Práticas de Seleção (PPS) — destinam -se a avaliar o desenvolvimento e a destreza física, bem como a capacidade e resistência dos candidatos para a função de bombeiro sapador.
- 13.2.1. As provas práticas de seleção são públicas, realizam -se numa só fase e têm carácter eliminatório.
- 13.2.2. As provas práticas a realizar são:
- a) Primeira Fase: Avaliar a aptidão dos(as) candidatos(as) para o exercício de atividade em altura — de carácter eliminatório;
- a. Subida ao 3º andar da casa escola pela fachada principal através de escada exterior, seguindo de elevação de lance de mangueira, por meio de um cabo dinâmico de 11 mm de diâmetro e de seguida descida pela escada interior com um tempo máximo de 2 minutos (apto/não apto);
- i. Apto: subida e descida no tempo limite;
- ii. Não apto: Não conseguindo efetuar a prova dentro do tempo limite;
- b. Subida na corda suspensa verticalmente a 6 metros do solo (apto/não apto);
- i. Apto: Subir a corda até um limite marcado.
- Duração máxima da prova: 16,99 segundos com auxílio dos membros inferiores;
- Duração máxima das provas: 19,99 sem auxílio dos membros inferiores;
- ii. Não apto: Não conseguindo efetuar a prova dentro do tempo limite;
- b) Segunda Fase: Avaliar os(as) candidatos(as) em três provas de carácter eliminatório;
- a. Teste de Velocidade em Pista 100mts;
- b. Flexão de Braços na Trave;
- c. Teste Cooper;
- 13.2.2.1. As provas práticas de seleção são classificadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtiverem menos de 10 valores em qualquer uma ou menos de 9,5 valores na média de todas elas, segundo a seguinte fórmula:



$$\text{PPS} = \frac{2 \times \text{clas. Cooper} + \text{clas. Teste de Velocidade} + \text{class. FBT}}{4}$$

em que:

PPS = Provas Práticas de Seleção;

Cooper = Teste de Cooper;

Teste de Velocidade = Teste de Velocidade em Pista 100mts;

FBT = Flexões de Braços na Trave;

- 1.1.1.1. Para a realização das provas práticas os candidatos apresentarão, até ao início das mesmas, atestado médico, que comprove possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis à prestação das provas práticas de seleção definidas na presente Ata.
- 1.1.1.2. Cada candidato realiza todas as provas num único dia.
- 1.1.1.3. Os candidatos realizam as provas usando traje de ginástica (camisola, calções, meias e sapatos de ginástica), a seu cargo.
- 1.1.1.4. Todos os candidatos são obrigatoriamente abrangidos por apólice de seguros de acidentes pessoais, durante o período de realização das provas práticas;
- 1.1.1.5. A realização das provas práticas será em local e data a anunciar, aquando da convocatória para as mesmas, pela forma prevista na lei.
- 1.2. Exame Psicológico de Seleção (EPS) — O exame psicológico de seleção visa apurar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção, e os aspetos de carácter, personalidade e motivação dos candidatos para o exercício das funções de bombeiro profissional.
  - 1.2.1. Aos candidatos serão atribuídas as menções qualitativas de «Favorável preferencialmente», «Bastante favorável», «Favorável», «Com reservas» e «Não favorável», correspondendo-lhes a as classificações de 20; 16; 12;8 e 4, sendo eliminados os candidatos que não obtenham, pelo menos a menção «Favorável»;
  - 1.2.2. O exame psicológico de seleção comporta uma única fase, sendo eliminados os candidatos que obtenham menção qualitativa «Com reservas» ou «Não favorável».
- 1.3. Exame Médico de Seleção (EMS) — destina -se a avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício das funções de bombeiro sapador
  - 1.3.1. O exame médico de seleção é realizado numa única fase, devendo no final elaborar-se a respetiva ficha conclusiva, sendo o resultado expresso pela menção «Apto», ou «Não Apto»;
  - 1.3.2. O exame médico de seleção tem carácter eliminatório;
  - 1.3.3. As candidatas que não possam efetuar exames médicos e prestar provas por motivo de gravidez em evolução poderão candidatar -se ao concurso seguinte, ainda que, entretanto, tenham completado já 25 anos de idade.
  - 1.3.4. Apenas serão submetidos a exame médico de seleção os(as) candidatos (as) mais bem classificados nos métodos de seleção anteriormente aplicados, em número correspondente a 50 % ao número de lugares a concurso, podendo tal percentagem

ser excedida se o júri considerar necessário, ou até se obter 24 candidatos com a menção de apto nesta fase.

- 1.3.5. Consideram-se não aprovados os (as) candidatos (as) que obtiverem a menção de “Não Apto” ou que não compareçam ao respetivo método de seleção;
- 1.3.6. É obrigatória a apresentação do bilhete de identidade/cartão do cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.
2. A falta de comparência ou a comparência fora das condições prescritas a qualquer das provas que compõem os métodos de seleção equivale à desistência do concurso, sendo os(as) candidatos(as) faltosos(as) excluídos (as) do procedimento.
3. Classificação e ordenação final dos candidatos:
  - 3.1. Na classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores;
  - 3.2. A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção, segundo a seguinte fórmula:
$$CF = (PCG + 2 \times PPS + EPS) / 4$$
em que:
    - CF — Classificação Final
    - PCG — Prova de Conhecimentos Gerais
    - EPS — Exame Psicológico de Seleção
    - PP — Provas Práticas
    - EMS — Exame Médico de Seleção
4. Quotas de emprego: De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.
5. Precedências e preferências derivadas de incentivos à prestação de Serviço Militar — Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (RIPSM) nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2008, de 11 de outubro.
6. Contingente de vagas: Os candidatos que prestem ou tenham prestado serviço em RC (Regime de Contrato), desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % de contingente das vagas postas a concurso, condicionado ao preenchimento dos restantes requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso (cf. alínea e) do n.º 2 e n.º 8 do artigo 26.º do RIPSM);
7. Preferência em caso de igualdade de classificação: Os candidatos que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC, desde que cumpridos dois anos, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, no preenchimento das vagas do concurso (cf. n.º 3 do artigo 26.º do RIPSM);

8. Os militares em RCE (Regime de Contrato Especial) só têm direito aos incentivos referidos nos pontos anteriores se tiverem prestado serviço efetivo pelo período mínimo de oito anos, e até ao limite de três anos subsequentes à data da cessação do contrato (cf. n.º 4 do artigo 26.º do RIPSM).
9. Critérios de ordenação preferencial — Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do DL n.º 204/98 e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:
  - 1.º Candidato (a) titular de carta de condução de veículos da categoria C;
  - 2.º Candidato (a) com classificação mais elevada nas PP;
  - 3.º Candidato (a) com classificação mais elevada no EPS.
10. As notificações aos candidatos serão efetuadas conforme o previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
11. Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura.
12. A publicitação da relação de candidatos admitidos e excluídos e da lista de classificação final será feita conforme o previsto no artigo 6.º e 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo afixada nos locais de estilo habituais do Município de Santa Cruz e na página eletrónica do Município de Santa Cruz em [www.cm-santacruz.pt](http://www.cm-santacruz.pt) (Recursos Humanos – Concursos Ativos de Pessoal).
13. Nos termos 28.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sem prejuízo da impugnação junto dos tribunais administrativos, dos atos de exclusão do candidato do procedimento concursal e de homologação da lista de ordenação final cabe recurso hierárquico ou tutelar nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
14. Regime de estágio — O estágio terá a duração de um ano e reger-se-á pelas disposições aplicáveis constantes do DL n.º 106/2002, na sua atual redação e do Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março.
  - 14.1. Nos termos previstos no n.º 4 do artigo 6.º do Despacho Conjunto n.º 298/2006, serão excluídos do estágio os recrutados que na classificação final da fase de formação teórica ou prática obtenham nota inferior a 10 valores.
  - 14.2. Os estagiários aprovados com classificação não inferior a Bom (14 valores), celebrarão um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à sua integração na carreira/categoria de Bombeiro Sapador.
15. Composição do Júri:

Presidente – Leonardo André Martins Pereira – Comandante da Companhia dos Bombeiros Sapadores de Santa Cruz;

Vogais Efetivos - José Cândido Fernandes Minas – Comandante da Companhia dos Bombeiros Sapadores de Funchal e Ana Rita da Conceição Silva Romba Vieira Cravo, Técnica Superior no Município de Santa Cruz;

Vogais Suplentes – João Manuel Calaça de Lima Comandante Interino dos Bombeiros Municipais de Machico e Eng.º Humberto José Luís Morgado – Comandante dos Bombeiros Municipais de Tomar.



16. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.
17. Nos termos do n.º 6, do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, publicitado por um órgão ou serviço, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, cuja validade é de 18 meses.
18. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

DETERMINO, ainda, que seja dado conhecimento ao júri designado para que proceda à fixação do sistema

de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, bem como os critérios de preferência sempre que subsistir igualdade de classificação após a aplicação dos critérios legalmente estabelecidos.

Santa Cruz, 04 de agosto de 2023.

A Vice-presidente da Câmara,



**Élia Luísa Dias Gonçalves Ascensão**

