

**MUNICÍPIO DE TAVIRA****Aviso n.º 1523/2023**

Sumário: Concurso externo de ingresso para admissão a estágio na carreira de 15 bombeiros municipais na categoria de bombeiro sapador recruta.

1 — Nos termos do disposto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, conjugado com o n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/908, de 11 de julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, bem como o artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que dispõe que os procedimentos concursais das carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, revisão ou decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e os corpos especiais, regem-se até ao início da revisão pelas disposições normativas que lhes eram aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, torna-se público, de acordo com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro que, após aprovação do mapa global consolidado de recrutamentos autorizados para 2022, e por meu despacho de 5 de dezembro de 2022, encontra-se aberto, pelo prazo de 20 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para admissão a estágio na carreira, de 15 bombeiros municipais na categoria de bombeiro sapador recruta, previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, com recurso à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

2 — Prazo de validade — o presente concurso é válido por um ano para as vagas postas a concurso e para as que vierem a vagar até ao seu termo.

3 — O concurso rege-se pelo disposto nos Decretos-Leis n.ºs 204/98, de 11 de julho, 238/99, de 25 de junho, 106/2002, de 13 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, Despacho conjunto n.º 298/2006, de 31 de março, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as devidas alterações e Código do Procedimento Administrativo.

3.1 — Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de requalificação apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa, atendendo a que no caso específico da Administração Local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o artigo 16.º da Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, conforme comunicação enviada pela CI-AMAL — Comunidade Intermunicipal do Algarve e até à sua constituição e, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio 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 recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

4 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Tavira, podendo no entanto, serem executados trabalhos fora do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

5 — Remuneração e condições gerais de trabalho — a remuneração mensal e as condições gerais de trabalho dos bombeiros profissionais da Administração Local, regem-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e pelo Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local.

5.1 — A prestação de trabalho no Corpo de Bombeiros Municipais é organizada de forma a assegurar o serviço durante 24 horas por dia, todos os dias do ano.

5.2 — Residência — nos termos do n.º 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, os bombeiros profissionais devem residir na localidade onde habitualmente exercem funções.

6 — Conteúdo funcional — O descrito no Anexo I ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual.

7 — Requisitos de admissão: Podem concorrer os indivíduos que reúnam os seguintes requisitos:

7.1 — Gerais — ao concurso poderão candidatar-se os indivíduos vinculados ou não à função pública que satisfaçam cumulativamente, os seguintes requisitos gerais, fixados no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 julho:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Possuir as habilitações literárias ou profissionais legalmente exigidas para o desempenho do cargo;

d) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

e) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Especiais — ao concurso poderão candidatar-se os indivíduos com idade inferior a 25 anos, completados no ano da abertura do concurso e habilitados com o 12.º ano de escolaridade.

7.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data-limite para apresentação das candidaturas.

7.4 — Âmbito do Recrutamento: Em conformidade com o artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se todos os indivíduos, com ou sem relação jurídica de emprego público.

8 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível nos Recursos Humanos do Município e na página eletrónica do Município www.cm-tavira.pt (Município-Recursos Humanos-Concursos a decorrer-Concursos externos de ingresso-formulário RH039), podendo ser entregues pessoalmente nos Recursos Humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Tavira, Praça da República, 8800-951 Tavira, expeditas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

8.1 — O formulário de candidatura deve ser obrigatoriamente acompanhado, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;

b) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público, sendo o caso, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções (se aplicável).

c) Currículo profissional detalhado e assinado, bem como fotocópias dos documentos comprovativos da formação profissional;

d) Outros elementos que os candidatos considerem passíveis de influenciarem na apreciação do seu mérito ou de constituírem motivos de preferência legal, os quais só serão tidos em conta pelo júri se relevantes e devidamente comprovados.

8.1.1 — Os candidatos que possuam carta de condução deverão juntar fotocópia da mesma.

8.1.2 — Não serão consideradas as candidaturas efetuadas em suporte eletrónico.

8.2 — A apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais encontra-se substituída por declaração do candidato no formulário tipo de candidatura.

8.3 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

8.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

9 — Métodos de seleção: Nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos gerais (PCG), com carácter eliminatório de natureza teórica e forma escrita, com consulta da legislação desde que não anotada, e terá a duração máxima de 90 minutos;
- b) Provas Práticas (PP), com carácter eliminatório;
- c) Exame Psicológico de Seleção (EXPS), com carácter eliminatório;
- d) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sem carácter eliminatório.

9.1 — A prova de conhecimentos gerais (PCG), visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigidos e adequados ao exercício das funções na área para a qual é aberto o concurso e terá o seguinte programa:

Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira, fazendo apelo aos conhecimentos adquiridos no âmbito escolar (12.º ano), designadamente nas áreas de português e de matemática;

Relação Jurídica de Emprego Público e Disciplina — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as devidas alterações;

Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local — Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril na sua redação atual.

9.2 — Provas Práticas (PP), com carácter eliminatório, destinam-se a avaliar, através da execução de exercícios, se os candidatos possuem as capacidades motoras indispensáveis para o desempenho da profissão de bombeiro profissional.

As provas práticas serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtenham, nesta fase, uma classificação inferior a 5 valores em qualquer uma das provas ou menos de 9,50 valores na média de todas elas.

Os candidatos prestarão as seguintes provas:

- a) Prova de salto de muro sem apoio;
- b) Prova de equilíbrio na trave;
- c) Prova de extensões de braços no solo;
- d) Prova de exercícios abdominais;
- e) Prova de teste de Cooper;
- f) Prova de natação.

9.2.1 — As provas de salto do muro sem apoio e de exercício de equilíbrio na trave, são superadas ou não superadas, têm carácter eliminatório e não contam para a classificação final, pelo que os candidatos que as não superem serão excluídos de todo o processo de seleção;

9.2.2 — Para a realização das provas os candidatos apresentar-se-ão com o equipamento desportivo adequado e na prova de natação deverão fazer uso de fato de banho e touca.

9.3 — O Exame Psicológico de Seleção (EXPS) — visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas visando determinar a sua aptidão para o exercício da função. O exame psicológico de seleção tem carácter eliminatório e poderá comportar mais de uma fase, sendo cada uma delas eliminatórias. Este método será avaliado através das menções qualitativas: *Favorável preferencialmente*, *Bastante favorável*, *Favorável*, *Com reservas*, e *Não favorável*, correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente.

9.4 — A entrevista profissional de seleção terá a duração máxima de 20 minutos, visa determinar e avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos necessárias ao exercício das funções.



10 — A classificação final será expressa na escala de 0 a 20, resultará da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PCG + PP + EXPS + EPS) / 4$$

Em que: CF = Classificação final; PCG = prova de conhecimentos gerais; PP = prova prática; EXPS = Exame Psicológico de Seleção EPS = entrevista profissional de seleção.

Considerar-se-ão não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, ou numa das fases dos métodos eliminatórios não sejam aprovados.

10.1 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, sendo os candidatos faltosos excluídos do procedimento.

10.2 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção utilizados, bem como as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata da reunião do júri, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

11 — Em caso de igualdade de classificação serão adotados os critérios de desempate preceituados no n.º 1, bem como no n.º 2, ambos do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho. Caso subsista o empate após aplicação dos critérios anteriormente referidos, nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão sucessivamente os seguintes critérios:

- 1) Carta de condução da categoria C, ou superior;
- 2) Carta de condução da categoria B, com averbamento do grupo 2.

12 — O júri do concurso terá a seguinte constituição:

Presidente: João Filipe Ramos Ferreira, 2.º Comandante dos Bombeiros Municipais.

Vogais efetivos: Carlos Luís de Sousa Botelho, Subchefe Principal que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Rui Miguel Martins Mestre, Subchefe Principal e Paulo Alexandre Sabino de Jesus, Subchefe Principal.

13 — Os candidatos admitidos ao concurso para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, terão de realizar inspeção médica, a qual se destina a avaliar a robustez física e o estado geral de saúde do candidato, para o exercício da função de bombeiro e não poderão realizar os métodos de seleção os candidatos cuja inspeção médica não os considere aptos.

14 — Regime de estágio — o estágio rege-se pelas disposições aplicáveis constantes do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual e, Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março, que aprova o Regulamento Geral de Estágio dos Bombeiros Profissionais da Administração Local.

14.1 — O estágio obedece, nomeadamente, às seguintes regras:

- a) Tem carácter probatório, terá a duração de um ano, findo o qual os estagiários serão ordenados em função da classificação obtida;
- b) A frequência é feita em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, em período experimental, nos termos da lei geral;
- c) Visa a formação e adaptação do candidato às funções para que foi recrutado, devendo integrar a frequência de cursos de formação teóricos e práticos diretamente relacionados com as funções a exercer.
- d) Findo o período de estágio os recrutados são avaliados por um júri de estágio, que, salvo indicação em contrário, será o mesmo do presente concurso.
- e) Os estagiários 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 de trabalho sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de individuo vinculado ou não à função pública.

15 — Afixação das listas: A lista dos candidatos admitidos bem como a de classificação final, serão afixadas, para consulta, nos Recursos Humanos do Município ou publicadas no *Diário da República* 2.ª série, em conformidade com o disposto nos artigos 33.º, 34.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho e na página eletrónica do Município (www.cm-tavira.pt). Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos do artigo 34.º do já referido diploma legal.

16 — Os candidatos admitidos serão notificados do dia e da hora da realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 34.º e no artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

17 — Nos termos do n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, os interessados têm acesso às atas e aos documentos em que assentem as deliberações do júri, desde que as solicitem.

18 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 1 do artigo 3.º do mesmo diploma, é fixada uma quota de 5 %, do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, para os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 %.

18.1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma, o júri do concurso verifica a capacidade de o candidato exercer a função, atendendo à descrição do conteúdo funcional constante do presente aviso.

18.2 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

19 — 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.

9 de janeiro de 2023. — A Presidente da Câmara Municipal, *Ana Paula Fernandes Martins*.

316048266