



Procedimento Concursal para o Recrutamento de 2 (dois) Formadores na modalidade de contrato de trabalho a termo incerto, para o exercício de funções na Direção Pedagógica e de Formação, no Centro de Formação de Sintra (área de Gestão de Operações) da Escola Nacional de Bombeiros

ATA NÚMERO 1

Aviso n.º 03/DRH/2025

Aos 30 dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, reuniu, na sede da Escola Nacional de Bombeiros, sita na rua Dr. António Macieira, Quinta do Anjinho, em Ranholas, 2710-689 Sintra, o júri do procedimento concursal, autorizado por despacho do Presidente da Escola Nacional de Bombeiros, Lídio Manuel Coelho de Neto Lopes, de 02 abril de 2025, para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho para a categoria de Técnico Especial Não Licenciado com Certificado de Aptidão Profissional, em regime de contrato de trabalho a termo incerto.

O Júri tem a seguinte composição:

- Presidente: Marco Filipe Simão Martins, Vogal da Direção da Escola Nacional de Bombeiros;
- 1º Vogal efetivo: Sónia Libânia Ramos Figueiredo Rufino, Diretora da Direção Pedagógica e de Formação, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2º Vogal efetivo: José Manuel Campos de Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão Pedagógica;
- 1º Vogal suplente: Raquel Canais Rodrigues Pinheiro, Técnica Superior, afeta à Divisão Pedagógica.

O Júri reuniu com o objetivo de:

- **Ponto um** – Adoção da metodologia de trabalho;
- **Ponto dois** – Aprovação dos métodos de seleção e parâmetros de avaliação;
- **Ponto três** – Aprovação dos documentos/grelhas a utilizar no procedimento concursal.
- **Ponto quatro** – Determinar os critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na

Ponto 1 - Adoção da metodologia de trabalho

O júri deliberou que o procedimento Concursal em causa é composto pelas seguintes etapas:

- 1.1 Verificação do cumprimento dos requisitos de admissão;
- 1.2 Elaboração da lista dos candidatos admitidos e excluídos (provisoriamente);
- 1.3 Notificação dos candidatos admitidos e excluídos;
- 1.4 Realização de audiência prévia dos interessados;
- 1.5 Elaboração da lista final dos candidatos admitidos e excluídos;
- 1.6 Realização da Avaliação Curricular (AC), de acordo com a grelha de AC;
- 1.7 Elaboração da lista de classificação da avaliação curricular;
- 1.8 Convocatória para entrevista de seleção, aos candidatos admitidos na avaliação curricular;
- 1.9 Realização das entrevistas profissionais, preenchimento da respetiva grelha e elaboração da lista com a respetiva classificação;
- 1.10 Elaboração da lista provisória de ordenação final dos candidatos aprovados;
- 1.11 Realização da audiência prévia dos interessados;
- 1.12 Envio, ao Presidente da Direção, da versão final da lista referida no ponto anterior para homologação.

Ponto 2- Aprovação dos métodos de seleção e parâmetros de avaliação

No que respeita aos métodos de seleção são aplicáveis ao presente procedimento concursal, a avaliação curricular e a entrevista de seleção.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

2.1. Avaliação Curricular:

A avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a Habilitação Académica, a Formação Profissional e a Experiência Profissional.

A nota final da Avaliação Curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = (0,30 \times HA) + (0,30 \times FP) + (0,10 \times SCB) + (0,30 \times EP)$$

Em que:

AC=Avaliação Curricular

HA=Classificação da Habilitação Académica – Ponderação de 30%

FP=Classificação da Formação Profissional - Ponderação de 30%

SCB= Situação no Corpo de Bombeiros - Ponderação de 10%

EP=Classificação da Experiência Profissional - Ponderação de 30%



As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são as seguintes:

Parâmetros de avaliação		Pontuação		Pontuação máxima
Habilitação académica de base	Habilitações Académicas (30%)	12º ano – 15 valores Licenciatura – 17 valores Mestrado – 18 valores (escolher um deles)	Área de Proteção Civil – 3 (valores somatórios)	20 valores
Formação profissional	Formação profissional relacionada com a área de gestão de operações (30%)	De 1 a 3 certificados – 4 valores De 4 a 7 certificados – 6 valores Mais de 7 certificados – 8 valores (escolher um deles)	Áreas relevantes: Salvamento e Desencarceramento – 3 valores Incêndios florestais – 3 valores Incêndios urbanos – 3 valores Matérias perigosas – 3 valores (valores somatórios)	20 valores
Situação Corpo Bombeiros (SCB)	Situação no corpo de bombeiros (10%)	Quadro ativo – 10 valores Quadro de comando – 12 valores (escolher um deles)	Carreira de bombeiro – 6 valores Carreira de oficial bombeiro – 8 valores (escolher um deles)	20 valores
Experiência profissional (EP)	Experiência profissional como formador (30%)	Experiência em funções de formador na ENB nas áreas de salvamento e desencarceramento, incêndios florestais, incêndios urbanos e matérias perigosas nos últimos três anos: Exp ^t . reduzida (até 100 horas de formação) – 5 valores Exp ^t . suficiente (de 101 a 200 horas de formação) – 10 valores Exp ^t . elevada (de 201 a 300 horas de formação) – 15 valores Exp ^t . muito elevada (mais de 300 horas de formação) – 20 valores (escolher um deles)		20 valores



2.2- Entrevista de seleção

A Entrevista de Seleção (ES), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, o qual está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo resultado final é obtido através da soma das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Entrevista de Seleção é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

2.3- Classificação final

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$CF = AC \times 40\% + ES \times 60\%$
--

CF = Classificação final (100%)

AC = Avaliação curricular (40%)

ES = Entrevista de Seleção (60%)

Ponto 3 – Aprovação dos documentos/grelhas a utilizar no procedimento concursal

O júri deliberou por unanimidade, aprovar a grelha de avaliação curricular e a grelha de entrevista de seleção, estabelecendo-se a pontuação máxima de 20 valores para ambas as grelhas.

Ponto 4 -Situações de igualdade de classificação final

O júri decidiu, por unanimidade, que em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- Em função da maior valoração obtida na experiência profissional, diretamente relacionada com o posto de trabalho;
- Em função da maior valoração obtida na formação profissional, diretamente relacionada com o posto de trabalho;
- Em função da maior valoração obtida na habilitação académica.

Todas as deliberações do júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que irá ser assinada pelos membros do júri.

Assinaturas:

Presidente do Júri:

1º Vogal efetivo:

2º Vogal efetivo:

1º Vogal suplente:

