



MUNICÍPIO DE LISBOA

Aviso n.º 11559/2023

Sumário: Concurso externo de ingresso para a categoria de bombeiro sapador do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa (RSBL).

1 — Torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para a categoria de Bombeiro Sapador do Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa (RSBL), o qual constitui um corpo de pessoal especializado de proteção civil do mapa de pessoal do Município de Lisboa, destinado a qualquer indivíduo, com ou sem vínculo de emprego público.

2 — O presente concurso destina-se ao preenchimento de 60 (sessenta) postos de trabalho, através da celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

3 — Caso a lista de classificação final homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna válida pelo período máximo de um ano contado da data da referida homologação, que poderá ser utilizada no referido prazo caso haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

4 — O concurso enquadra-se no regime previsto na alínea *b*) do n.º 1 do 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 de decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e os corpos especiais, se regem, até à sua extinção ou revisão, pelas disposições normativas que lhes eram aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, sendo aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, na sua redação atual.

5 — O concurso consta do Plano de Recrutamento do Município de Lisboa para o ano de 2023, aprovado através da Deliberação n.º 582/AML/2022 — Proposta n.º 743/CM/2022 — que aprova o Orçamento para 2023 e as Grandes Opções do Plano para o quinquénio 2023-2027, o Mapa de Pessoal e a Tabela de Taxas para 2023 — publicada no 1.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1506, de 29 de dezembro de 2022.

6 — Legislação aplicável:

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;

Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, que regula o concurso regula o concurso como forma de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública, bem como os princípios e garantias gerais a que o mesmo deve obedecer;

Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho que aplica o Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, à Administração Local;

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP);

Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 02 de março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 31 de março de 2006, que aprova o regulamento geral do estágio dos bombeiros profissionais.

7 — Conteúdo funcional — Aos corpos de bombeiros profissionais da administração local compete o exercício das funções constantes do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, a saber:

Combater os incêndios;

Prestar socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades;

Prestar socorro a naufragos 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.

8 — Remuneração e condições gerais de trabalho — A remuneração em regime de estágio corresponde à base remuneratória da Administração Pública (769,20 € atualmente), constando as escalas salariais das categorias que integram a carreira de bombeiro sapador do Anexo II ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 54/2003, de 28 de março (n.º 2 do artigo 41.º) e 57/2004, de 19 de março (n.º 2 do artigo 43.º). As condições gerais de trabalho dos bombeiros profissionais da administração local regem-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e pelo Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local.

9 — Regime especial de trabalho — O serviço do pessoal do quadro dos corpos de bombeiros profissionais da administração local é de carácter permanente e obrigatório; a escala salarial da carreira de bombeiro sapador integra uma componente relativa ao ónus específico da prestação de trabalho, risco e disponibilidade permanente inerentes às funções exercidas.

10 — A prestação de trabalho no RSBL é organizada de forma a assegurar o serviço durante 24 Horas por dia, todos os dias do ano.

11 — Local de trabalho — Município de Lisboa, sediados nos quartelamentos do Regimento de Sapadores Bombeiros.

12 — 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.

13 — Requisitos de admissão — Só podem ser admitidos a concurso os(as) candidatos(as) que reúnam os seguintes requisitos:

13.1 — 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.

13.2 — Requisitos especiais:

a) Ter idade inferior a 25 anos, completados no ano da abertura do concurso (portanto, nascido(a) desde 1-jan-1999, inclusive (para militares, ver ponto 15.4.1);

b) Ter como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente legal.

13.3 — Os requisitos de admissão devem estar reunidos até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

13.4 — A titularidade dos requisitos constantes do n.º 13.2 é comprovada através da apresentação do bilhete de identidade/cartão de cidadão e do certificado de habilitações ou de outro documento que legalmente o substitua (ver n.º 17.2. infra).

14 — 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.

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

14.1.1 — 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.

14.1.2 — Programa da prova de conhecimentos gerais:

- a) Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira, fazendo apelo aos conhecimentos adquiridos no âmbito escolar (12.º ano) na área de Português, vertentes de compreensão/expressão oral escrita, leitura e funcionamento da língua;
- b) 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.

14.1.3 — Lista da legislação base:

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — artigos 70.º a 73.º, 176.º a 240.º, 288.º, 289.º e 297.º a 301.º

Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho — estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local.

14.1.4 — Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

14.1.4.1 — 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.

14.1.4.2 — A legislação mencionada encontra-se disponível na página eletrónica do *Diário da República* em <http://dre.pt>.

14.1.5 — 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.

14.2 — Provas Práticas de Seleção (PPS) — destinam-se a avaliar o desenvolvimento e a destreza física, bem como a capacidade e resistência dos(as) candidatos (as) para a função de bombeiro sapador.

14.2.1 — As provas práticas de seleção são públicas, realizam-se numa só fase e têm carácter eliminatório.

14.2.2 — As provas práticas a realizar são:

- a) Exercício de Equilíbrio na Trave — de carácter eliminatório;
- b) Impulsão Horizontal (IH);
- c) Testes T — Agilidade (TT);

- d) Flexões de Braços na Trave (FBT);
- e) Abdominais em 2 minutos (Abd);
- f) Vaivém.

14.2.2.1 — A prova Exercício de Equilíbrio na Trave é superada ou não superada, tem caráter eliminatório e não conta para a classificação final a que se referem os números seguintes.

14.2.2.2 — Em cada uma das restantes provas, as classificações são obtidas através da Tabela Classificativa constante do Apêndice ao Anexo I a que se refere o ponto 14.2.4 infra, sendo as candidatas beneficiadas pela atribuição de mais um valor relativamente a cada uma dessas provas.

14.2.3 — As provas práticas de seleção são classificadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo excluídos(as) os(as) candidatos(as) que obtiverem menos de 08 valores em qualquer uma ou menos de 9,5 valores na média de todas elas, segundo a seguinte fórmula:

$$PPS = \frac{(3x \text{ clas. Vaivém}) + \text{clas. IH} + \text{clas. TT} + \text{clas. FBT} + \text{clas. Abdominais}}{7}$$

em que:

PPS = Provas Práticas de Seleção;
Vaivém = Teste de *Beeps*;
IH = Teste Impulsão Horizontal;
TT = Testes T — Agilidade;
FBT = Flexões de Braços na Trave;
Abdominais = Abdominais em 2 minutos.

14.2.4 — As provas práticas de seleção bem como as regras que presidem à sua prestação constam do Anexo I à Ata n.º 1 do Júri do Concurso, disponível em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt> (no separador deste concurso).

14.2.4.1 — Cada candidato (a) realiza todas as provas num único dia.

14.2.4.2 — Os(as) candidatos(as) realizam as provas usando traje de ginástica (camisola, calções, meias e sapatos de ginástica), a seu cargo.

14.3 — Exame Psicológico de Seleção (EPS) É baseado num modelo multidimensional e multimétodo que visa, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, avaliar as aptidões, as características de personalidade e as competências dos(as) candidatos (as) de modo a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências das funções de Bombeiro Sapador, constituído por três fases:

14.3.1 — Primeira Fase — Aplicação de uma bateria de Avaliação Psicológica (AP) que pretende avaliar aspetos gerais relativos às competências, aptidões e características personalíticas consideradas fundamentais para o desempenho da função, compreendendo as seguintes provas:

14.3.1.1 — Dimensão Cognitiva — Visa avaliar as seguintes Aptidões Mentais Primárias: Aptidão Espacial (AE), Aptidão Numérica (AN), Aptidão Verbal (AV) e Raciocínio Lógico (RL).

14.3.1.1.1 — Os resultados das provas são transformados numa escala percentilica de 0 a 100, agrupados nos seguintes pareceres qualitativos: Favorável Preferencialmente (FP), Bastante Favorável (BF), Favorável (F), Com Reservas (CR) e Não Favorável (NF). A que correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores para efeitos de classificação final.

14.3.1.1.2 — São excluídos(as) os(as) candidatos(as) que obtiverem a classificação final de 4 valores, na média dos resultados nos testes referentes à Dimensão Cognitiva.

14.3.1.2 — Dimensão Personalítica — Constituída por questionários, de personalidade e de competências comportamentais, que visam recolher informação de apoio à entrevista psicológica (EP), a realizar na terceira fase somente aos(as) candidatos (as) que sinalizarem nos questionários aplicados, não sendo por isso objeto de quantificação nesta fase.

14.3.1.3 — O resultado da 1.ª Fase do EPS é expresso em «Inapto» ou «Apto Condicional».

14.3.2 — Segunda Fase — Provas de laboratório: consiste na realização de uma bateria de provas psicomotoras e de atenção/concentração:

14.3.2.1 — Visa avaliar as seguintes aptidões: Motricidade Fina (MF), Reações Múltiplas Discriminativas (RMD), Coordenação Bimanual (CB) e Atenção/Concentração (AC).

14.3.2.2 — Os resultados das provas são transformados numa escala percentilica de 0 a 100, agrupados nos seguintes pareceres qualitativos: FP, BF, F, CR e NF, a que correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores para efeitos de classificação final;

14.3.2.3 — São excluídos, nesta fase, os(as) candidatos(as) que obtiverem numa das aptidões a classificação final de 4 valores.

14.3.2.4 — O resultado da 2.ª fase é expresso em «Inapto» ou «Apto Condicional».

14.3.3 — Terceira Fase — Entrevista Psicológica (EP) — Realizada apenas aos(as) candidatos (as) que sinalizem nos questionários, de personalidade e de competências comportamentais, aplicados na 1.ª Fase, visando avaliar de uma forma objetiva, as aptidões profissionais e pessoais, e o ajuste das capacidades e características da personalidade do(a) candidato(a) às exigências da função, tendo em consideração os seguintes fatores de apreciação: Apresentação, Postura e Comunicação Interpessoal, Motivação, Apoio Socio-Familiar, e Estabilidade Emocional.

14.3.3.1 — Os(as) candidatos(as) são avaliados através das menções classificativas de «apto» e «Inapto»;

14.3.3.2 — São excluídos(as), nesta fase, os(as) candidatos(as) que obtenham a menção de «Inapto».

14.3.4 — A classificação final do EPS é expressa numa escala de 0 a 20 valores que resulte da média aritmética ponderada das classificações obtidas nas fases, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\frac{\text{AE} + \text{AN} + \text{AV} + \text{RL}}{4} + \frac{\text{MF} + \text{RMD} + \text{CB} + \text{AC}}{4}}{2}$$

em que:

EPS = Exame Psicológico de Seleção;

AE = Aptidão Espacial;

AN = Aptidão Numérica;

AV = Aptidão Verbal;

RL = Raciocínio Lógico;

MF = Motricidade Fina;

RMD = Reações Múltiplas Discriminativas;

CB = Coordenação Bimanual;

AC = Atenção/Concentração.

14.3.5 — Os resultados são confidenciais, sendo os(as) candidatos(as) agrupados(as) nos seguintes níveis classificativos para efeitos de classificação final:

Igual ou superior a 18 valores: favorável preferencialmente;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: bastante favorável;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: favorável;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: com reservas;

Inferior a 6 valores: não favorável.

14.3.6 — São considerados(as) «Aptos» os(as) candidatos(as) que obtiverem os pareceres Favorável Preferencialmente, Bastante Favorável e Favorável.

14.3.7 — O EPS tem caráter eliminatório, sendo considerados «Inaptos» os(as) candidatos(as) que obtenham menção Com Reservas e Não Favorável na classificação final, bem como os (as) que obtenham o resultado de Inapto em qualquer das fases intermédias.

14.3.8 — A consulta das provas realizadas pressupõe a apresentação de requerimento para o efeito, subscrito pelo(a) candidato(a) ou por advogado com procuração com poderes especiais para o ato, sendo decidido no prazo de três dias úteis.

14.3.9 — O exame psicológico de seleção tem lugar após a realização das provas práticas e antes da segunda fase do exame médico de seleção.

14.4 — Exame Médico de Seleção (EMS) — destina-se a avaliar as condições físicas e psíquicas dos(as) candidatos (as) tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício das funções de bombeiro sapador e respeitará a orientação da Avaliação Médica e Tabela de Inaptidões que constitui Anexo II à Ata n.º 1 do Júri do Concurso, disponível em <https://recrutamento.cmlisboa.pt> (no separador deste concurso).

14.4.1 — O exame médico de seleção é realizado em duas fases, ambas de carácter eliminatório, sendo, no final de cada uma, elaborada a respetiva ficha de aptidão conclusiva, com o resultado expresso pela menção Apto ou Não apto.

14.4.1.1 — A primeira fase tem lugar imediatamente antes da prestação das provas práticas de seleção e destina-se a avaliar a robustez física e o estado geral de saúde dos(as) candidatos(as) tendo presentes as Condições Gerais constantes da tabela de inaptidões referida no ponto 11.4.

14.4.1.1.1 — Na primeira fase da inspeção médica é também verificada a condição de altura igual ou superior a 1,60 m e a relação peso-altura compreendida entre os seguintes valores para os candidatos de ambos os sexos:

Índice de Massa Corporal (IMC) com valor igual ou superior a 18,5 kg.m⁻² e inferior a 30 kg.m⁻²
Unidades: IMC (kg.m⁻²)= Peso (kg)/[altura(m) × altura(m)]

14.4.1.2 — À segunda fase serão apenas submetidos os(as) candidatos (as) mais bem classificados segundo a fórmula constante do ponto 15.2 infra, nos métodos de seleção anteriormente aplicados, em número correspondente a 150 % do número de lugares a concurso, podendo tal percentagem ser excedida se o júri considerar necessário, até obter 120 candidatos com a menção de apto nesta fase.

14.4.1.3 — O exame médico de seleção é realizado pelo Departamento de Saúde, Higiene e Segurança.

14.5 — 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.

14.6 — 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.

14.7 — A falta de comparência ou a comparência fora das condições prescritas a qualquer das provas que compõem os métodos de seleção referidos no ponto 14 equivale à desistência do concurso, sendo os(as) candidatos(as) faltosos(as) excluídos (as) do procedimento.

15 — Classificação e ordenação final dos candidatos:

15.1 — Na classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os(as) candidatos (as) que, nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,50 valores, sem prejuízo do disposto no n.º 14.2.2.2 relativamente às provas práticas.

15.2 — A classificação final dos(as) candidatos(as) 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;
PPS = Provas Práticas de Seleção;
EPS = Exame Psicológico de Seleção.

15.3 — Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

15.4 — Contagem da idade, precedências e preferências derivadas de incentivos à prestação de Serviço Militar — Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes



Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro.

15.4.1 — Contagem da idade: O tempo de serviço efetivo prestado nos regimes de contrato (RC), de contrato especial (RCE) ou de voluntariado (RV) é abatido à idade cronológica dos(as) candidatos(as), até ao limite de quatro anos, que comprovem deter as condições exigidas Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar, nos termos do artigo 36.º deste Regulamento.

15.4.2 — Contingente de vagas: Os(as) candidatos(as) que prestem ou tenham prestado serviço em RC, 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 (alínea e) do n.º 2 e n.º 8 do artigo 26.º do Regulamento de Incentivos);

15.4.3 — Preferência em caso de igualdade de classificação: Os(as) candidatos(as) 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 (n.º 3 do artigo 26.º do Regulamento de Incentivos).

15.4.4 — Os militares em RCE só têm direito aos incentivos referidos nos pontos 15.4.2 e 15.4.3 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 (n.º 4 do artigo 26.º do Regulamento de Incentivos).

15.5 — 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 Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- 1.º Candidatos titulares de carta de condução de veículos da categoria C;
- 2.º Candidatos com mais elevada classificação nas provas práticas;
- 3.º Candidatos com mais elevada classificação no Exame Psicológico de Seleção.

16 — Regime de estágio — O estágio rege-se pelas disposições constantes do Decreto-Lei n.º 106/2002, 13 de abril e do Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março, que aprova o Regulamento Geral de Estágio dos bombeiros profissionais da administração local.

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

a) Tem carácter probatório e visa a formação e adaptação do(a) candidato(a) às funções para que foi recrutado(a), podendo implicar a permanência no quartel/escola também durante a noite;

b) É constituído por uma fase de formação teórica e uma fase de formação prática, cada uma delas de duração de seis meses;

c) A frequência às aulas durante a formação teórica é obrigatória, constituindo a assiduidade fator a ter em conta na avaliação, determinando as faltas, ainda que justificadas, dadas em valor superior a 15 % da duração horária total do curso a impossibilidade de apresentação a avaliação e a automática e imediata exclusão do curso;

d) Finda a fase de formação teórica os bombeiros recrutados que nela forem aprovados passam à fase de formação prática, até ao termo do estágio, cumprindo o horário em vigor no Regimento de Sapadores Bombeiros;

e) São excluídos do estágio os recrutados que na classificação final da fase de formação teórica ou prática obtenham nota inferior a 10 valores.

f) A frequência é feita em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em período experimental, nos termos da lei geral;

g) Os estagiários aprovados com classificação não inferior a Bom (14 valores) celebrarão um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de bombeiro sapador;

h) 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, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduo vinculado ou não à função pública.

17 — Formalização das candidaturas:

17.1 — As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente Aviso, através do preenchimento do formulário de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt> (no separador deste concurso), de uma das seguintes formas:

- a) Em suporte eletrónico, na própria plataforma (preferencial);
- b) Remetido por correio registado, com aviso de receção, para o Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Lisboa, sito no Campo Grande, n.º 27, 10.º E, 1749-099 Lisboa; ou
- c) Entregue pessoalmente no Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, sito no Edifício Central do Município, Campo Grande, n.º 25, piso 0, todos os dias úteis, das 09H30 às 17H00.

17.1.1 — Não são admitidas candidaturas por outras vias, nomeadamente, não são admitidas candidaturas por *e-mail*.

17.1.2 — O(a) candidato(a) é responsável por assegurar que os contactos indicados (morada, *e-mail*, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão os utilizados neste concurso para comunicações/notificações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente concurso.

17.2 — O requerimento de admissão deverá ser acompanhado do documento comprovativo das habilitações literárias, sob pena de exclusão.

17.2.1 — Os(as) candidatos(as) possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessas habilitações estrangeiras às habilitações previstas pela legislação portuguesa aplicável.

17.2.2 — Do requerimento deve constar declaração que possui os requisitos gerais de admissão constantes do n.º 13.1, bem como:

- a) Declaração de consentimento informado relativamente ao exame clínico e exames complementares previstos nos pontos 2 a 7 do Anexo II — Exame Médico de Seleção — referidos no ponto 14.4 supra, nos termos constantes do formulário;
- b) Data de nascimento, por extenso, de modo a verificar o requisito da idade referido no ponto 13.2. alínea a) do presente aviso.

17.2.3 — Caso a candidatura se enquadre nos incentivos constantes do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar, (v. n.º 15.4) deverá juntar cópia da caderneta militar/nota de matrícula/folha de assentos ou outro documento comprovativo do preenchimento dos correspondentes requisitos, nomeadamente:

- a) O tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminado por anos, meses e dias;
- b) O regime ao abrigo do qual prestam ou prestaram o serviço militar (regime de contrato, de contrato especial ou de voluntariado);
- c) A data de cessação do serviço militar, se for o caso.

17.2.4 — Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de não poderem ser considerados.

17.2.5 — No caso de candidatura em suporte eletrónico, os documentos referidos nos pontos anteriores devem ser submetidos em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento.

17.2.6 — No caso de candidatura em suporte papel, o formulário e documentos anexos devem ser numerados sequencialmente na sua totalidade e rubricadas todas as páginas que não estejam assinadas.

17.3 — Poderá ser exigido a qualquer dos(as) candidatos (as), em caso de dúvida sobre declarações constantes do requerimento de admissão a concurso, ou sobre a autenticidade de documentos, a apresentação de documentos comprovativos dessas declarações ou da respetiva autenticidade, nos termos do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio.

17.4 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos:

- a) A apresentação da candidatura fora de prazo;
- b) A entrega da candidatura por forma diferente das previstas nas alíneas do ponto 17.1;
- c) No caso de candidatura em suporte papel, a apresentação do requerimento de admissão sem ser nos moldes e com o teor integral do formulário de candidatura, ou a sua não assinatura;
- d) No caso de candidatura na plataforma eletrónica, a não sinalização no formulário eletrónico de candidatura de que reúne os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 17.1;
- e) A falta de entrega dos documentos referidos nos pontos 17.2. e/ou 17.2.1.;
- f) A falta de indicação expressa da data de nascimento ou de cópia de documento oficial onde conste data de nascimento;
- g) A não comprovação ou a não satisfação, até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas, dos requisitos de admissão previstos no n.º 13.

17.5 — Não são tidos em consideração os elementos invocados pelos candidatos que necessitem de comprovação documental, ocorrendo, na ausência desta, as seguintes consequências:

- a) A não apresentação do documento referido no ponto 17.2.3, a falta de algum dos dados aí exigidos, bem como a apresentação de dados que não sejam suficientes para comprovar os direitos previstos no Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar, implicam a não aplicação do respetivo incentivo;

17.6 — As falsas declarações prestadas são punidas nos termos da lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal e, para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, os respetivos candidatos são retirados da lista de classificação final, nos termos da alínea d) do artigo 42.º e do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

18 — Composição do Júri:

Presidente — Pedro Miguel Capelo de Sousa, Adjunto Técnico do RSB.

1.º Vogal Efetivo — Eduardo Miragaia Crespo Marques, Chefe Principal do RSB.

2.º Vogal Efetivo — Eurico Pires Grilo, Técnico Superior — Direito — da Direção Municipal de Recursos Humanos.

1.º Vogal Suplente: Isabel Maria Rodrigues Alves, Técnica Superior — Direito — do RSB.

2.º Vogal Suplente: João Luís Tavares Carolino, Adjunto Técnico do RSB.

O 1.º Vogal Efetivo substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

19 — Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

19.1 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada, encontrando-se publicitada no sítio da internet da Câmara Municipal de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt/> (no separador deste concurso).

19.2 — As listas acerca das quais a lei determina a respetiva afixação (relação de candidatos e lista de classificação final), são afixadas em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Lisboa, no Edifício do Campo Grande, n.º 25, em Lisboa.

19.3 — Na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa, em https://recrutamento.cm-lisboa.pt, estão disponíveis esclarecimentos e instruções de preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, para os(as) candidatos(as) que pretendam apresentar a candidatura por essa via eletrónica.



19.4 — Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a este concurso serão prestados, todos os dias úteis, das 09H30 às 17H00, pelo Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, através do endereço eletrónico rh.atendimento@cm-lisboa.pt, ou através dos números de telefone 218177474 e 217988205.

20 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no *Diário da República*, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «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».

21 — Nos termos da Deliberação de Câmara n.º 411/CM/2022, de 8 de julho de 2022, publicada no 2.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1482, de 14 de julho de 2022, faz-se constar a seguinte menção: «Pessoas LGBTI+ incentivadas a concorrer», bem como «Todas as pessoas são incentivadas a concorrerem independentemente do sexo, da sua diversidade funcional (necessidades especiais e deficiência), identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e em situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento».

(Competência subdelegada pelo Despacho n.º 3/DMRH/2022, de 3 de janeiro, publicado no Boletim Municipal n.º 1455, de 6 de janeiro de 2022.)

2 de junho de 2023. — A Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Elsa Viegas*.

316546295