DIÁRIO DA REPÚBLICA

2.ª série
N.º 216
06-11-2026

MUNICÍPIO DE SETÚBAL

Aviso n.º 27794/2026/2

Sumário: Abertura de procedimento concursal na modalidade de concurso externo de ingresso — bombeiro sapador (recruta).

Procedimento concursal de recrutamento para ocupação de vinte postos de trabalho da carreira e categoria não revista de bombeiro sapador (bombeiro recruta)

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 28.º, e 27.º ambos do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, torna-se público que, por deliberação proferida em reunião de câmara n.º 19/2026, de 21/10/2026 (deliberação n.º 399/2026), e por Despacho n.º 346/2026, de 23/10/2026, foi autorizada a abertura de procedimento concursal, na modalidade de concurso externo de ingresso com vista à ocupação de vinte (20) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira não revista de Bombeiro Sapador da categoria de Bombeiro Sapador (recruta) da Companhia de Bombeiros Sapadores da Câmara Municipal de Setúbal, a qual constitui um corpo de pessoal especializado de proteção civil, previstos no mapa de pessoal do Município aprovado para o ano de 2026, e nos seguintes termos:

1 — Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua atual redação, no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, com as adaptações constantes do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, e no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Despacho conjunto n.º 298/2006, de 2 de março.

2 — Caracterização dos postos de trabalho: Aos Bombeiros Profissionais da Administração Local compete o exercício de funções constantes do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais na Administração Local.

3 — Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área territorial do Município de Setúbal.

4 — Prazo de validade: O presente procedimento concursal é exclusivamente válido para o recrutamento e ocupação dos postos de trabalho referidos (vinte), esgotando-se com o preenchimento dos mesmos.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: Poderão candidatar-se indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos especiais:

a) Ter idade inferior a 25 anos, completados no ano de abertura do procedimento concursal;

b) Ter no mínimo como habilitações literárias o 12.º ano de escolaridade ou equivalente legal.

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

5.3.2 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, tendo em conta os princípios de racionalização, de economia, de eficiência e de eficácia que devem presidir à atividade municipal, conforme decisão do órgão executivo tomada em reunião n.º 19/2026, de 21/10/2026 (deliberação n.º 399/2026), no procedimento concursal que venha a ser publicitado ao abrigo e nos termos dos n.os 4 a 6 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento, efetua-se, sem prejuízo das preferências legais legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

a) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;

b) Candidatos aprovados sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de relação jurídica;

c) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou estagiários que tenham obtido aproveitamento com avaliação não inferior a 14 valores no Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL);

d) Candidatos aprovados sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5.3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação (em mobilidade especial), ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Setúbal idênticos aos postos de trabalho para ocupação se publica o presente procedimento.

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

5.5 — A titularidade dos requisitos constantes do ponto 5.2. 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.

6 — Remuneração e condições gerais de trabalho: A remuneração a auferir durante o período de estágio de formação (recruta) corresponde à primeira posição remuneratória da categoria de bombeiro sapador da tabela remuneratória de bombeiro profissional, nos termos do n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril.

7 — Regime especial de trabalho: O serviço do pessoal do quadro dos corpos de bombeiros profissionais da administração local é de caráter 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.

8 — A prestação de trabalho é organizada de forma a assegurar o serviço durante 24 horas por dia, todos os dias do ano.

9 — Residência: Nos termos do artigo 22.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, os bombeiros profissionais da administração local devem residir na localidade onde habitualmente exercem funções.

10 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

10.1 — Prazo: 20 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso no *Diário da República* nos termos do artigo 32.º, alínea a), do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

10.2 — Formalização de candidaturas: A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada, em suporte de papel, através de documento próprio de utilização obrigatória, a solicitar no Setor de Apoio Administrativo da Divisão de Gestão de Pessoas do Departamento de Gestão de Pessoas e Competências desta Autarquia ou obtido através da página eletrónica do Município em www.mun-setubal.pt.

Aviso n.º 27794/2026/2

O formulário deverá ser devidamente preenchido e poderá ser entregue pessoalmente no Setor de Apoio Administrativo da Divisão de Gestão de Pessoas do Departamento de Gestão de Pessoas e Competências ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para: Câmara Municipal de Setúbal, Edifício Sado, Rua Acácio Barradas, n.º 27, 2900-197 Setúbal, até ao fim do prazo fixado no respetivo aviso de abertura.

10.3 — O formulário deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;

b) *Curriculum vitae* atualizado, devidamente datado e assinado.

c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação profissional frequentadas e ministradas onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do concurso;

d) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a atividade que o candidato executa (quando se aplique);

10.4 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem às alíneas a) a e) do ponto 5.1. do presente aviso, desde que declarem sob compromisso de honra no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas.

10.5 — Não são admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

10.6 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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

11 — Métodos de Seleção: No presente procedimento concursal serão aplicados os seguintes métodos de seleção constantes do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

Provas de Conhecimentos Gerais (PCG);

Provas Práticas de Seleção (PPS);

Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

Exame Médico de Seleção (EMS);

Avaliação Psicológica (AP).

11.1 — Provas de Conhecimentos Gerais (PCG) — visam avaliar os conhecimentos académicos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função. Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, incide sobre conteúdos adquiridos de natureza escolar (12.º ano) e sobre direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas, tem a duração de noventa minutos, será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e incidirá sobre as seguintes temáticas:

a) Interpretação de um texto;

b) Conhecimentos e domínio das regras gramaticais correntes, as vertentes de compreensão e expressão escrita, leitura e funcionamento da língua;

c) Um exercício de redação;

d) Dois exercícios de matemática que englobem mais do que uma operação aritmética e que impliquem a aplicação de conhecimentos de um candidato habilitado com o 12.º ano de escolaridade;

Aviso n.º 27794/2026/2

e) Regime de férias, faltas e licenças e Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

11.2 — 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. As provas práticas de seleção são públicas, realizam-se numa só fase, têm caráter eliminatório e consistem no seguinte (de acordo com o Anexo II ao Regulamento de Ingresso e Promoção da Carreira de Bombeiro Sapador da Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal, disponível em http://www.mun-setubal.pt):

a) Salto do muro sem apoio — de caráter eliminatório;

b) Exercício de equilíbrio na trave — de caráter eliminatório;

c) Salto em extensão de uma vala — de caráter eliminatório;

d) Flexões de braços na trave (barra);

e) Exercícios abdominais (2 minutos);

f) Teste de Cooper (em 12 minutos);

g) Extensões de braços no solo;

h) Corrida de 80 metros planos.

11.2.1 — As provas "salto do muro sem apoio", "exercício de equilíbrio na trave" e "salto em extensão de uma vala" são superadas ou não superadas, têm caráter eliminatório e não contam para a classificação. As restantes provas (não eliminatórias) são classificadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtiverem menos de 8 valores em qualquer uma ou menos de 9,5 valores na média de todas elas. Em cada prova não eliminatória, as classificações são obtidas através da Tabela de Classificação disponível na página eletrónica em http://www.mun-setubal.pt.

11.2.2 — A classificação final das provas práticas de seleção, para a qual não contam as provas eliminatórias referidas no ponto 7.2., é obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas, segundo a seguinte fórmula:

$$PPS = \frac{(2xCl.Cooper) + Cl.FlexõesBraços + Cl.Abdominais + Cl.ExtensãoBraços + Cl.80\ m}{6}$$

em que:

PPS = Provas Práticas de Seleção

Cl. = classificação

Cooper = Prova de Teste de Cooper em 12 minutos

FlexõesBraços = Prova de Flexões de braços na trave

Abdominais = Prova de Abdominais em 2 minutos

ExtensãoBraços = Prova de Extensões de braços no solo

80 m = Prova de Corrida de 80 metros planos

11.2.3 — As regras que presidem à prestação de provas práticas constam do Anexo referido no ponto 11.2. e contêm especificidades para os candidatos de cada sexo.

11.2.4 — Cada candidato realiza todas as provas num único dia usando traje de ginástica (camisola, calções, meias e sapatos de ginástica), a seu cargo. A Tabela de Classificação das provas práticas de seleção está disponível em http://www.mun-setubal.pt.

Aviso n.º 27794/2026/2

11.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Na entrevista profissional de seleção são avaliados: a motivação para o desempenho da profissão, o conhecimento do conteúdo funcional correspondente ao exercício das funções, a qualificação profissional para o desempenho das funções e a capacidade de iniciativa.

11.3.1 — Será elaborada, por cada entrevista profissional, uma ficha individual contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e é 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista profissional de seleção não tem caráter eliminatório.

11.4 — 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 e respeitará o Anexo VI do Regulamento de Ingresso e Promoção da Carreira de Bombeiro Sapador da Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal. O exame médico tem caráter eliminatório, sendo, no final, elaborada a respetiva ficha de aptidão conclusiva, com o resultado expresso pela menção Apto ou Não Apto.

11.5 — Avaliação Psicológica (AP) — visa apurar, mediante técnicas psicológicas as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção, e os aspetos de caráter, personalidade e motivação dos candidatos para o exercício das funções de bombeiro sapador.

11.5.1 — Os resultados das provas são confidenciais, sendo a classificação final da avaliação psicológica, transmitida ao júri de acordo com as menções classificativas de Apto e Não Apto. A avaliação psicológica tem caráter eliminatório, sendo eliminados os candidatos que obtenham menção de Não Apto.

12 — Classificação e Ordenação Final dos Candidatos:

12.1 — Na classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que, nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, sem prejuízo do disposto no ponto 11.2. relativamente às provas práticas.

12.2 — Ponderação para a classificação final dos métodos de seleção: A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, de acordo com o artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

12.3 — A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção, através da aplicação da seguinte fórmula classificativa final:

$$CF = \frac{3PCG + 2PPS + 2EPS}{7}$$

em que:

CF = Classificação Final

PCG = Prova de Conhecimentos Gerais

PPS = Provas Práticas de Seleção

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12.4 — Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido regularmente convocados nos termos legalmente previstos.

Aviso n.º 27794/2026/2

12.5 — Os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, desde que as solicitem.

12.6 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

12.7 — A lista dos candidatos admitidos e a lista de ordenação e classificação final serão publicadas nos termos do n.º 2 do artigo 33.º e do n.º 1 do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

13 — Constituição do júri:

Presidente — Engenheiro Eletrotécnico, David Sousa Domingues, Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal (CBSS);

Vogais efetivos:

Jorge Miguel dos Mártires Couto, Adjunto Técnico da Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal (CBSS), que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves, Diretor do Departamento de Gestão de Pessoas e Competências.

Vogais suplentes:

Marco Aurélio Galhavano Saraiva, Técnico Superior (Recursos Humanos);

Sandra Marisa Faria Rodrigues Raínho, Técnica Superior (Recursos Humanos).

14 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município de Setúbal, nos termos do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

15 — 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.

O Vereador, com competência delegada e subdelegada pelo Despacho n.º 59/2026/GAP, de 2 de março.

26 de outubro de 2026. — O Vereador, Paulo Maia.

320059482