

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de setembro do ano de 2026, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional para exercício de funções de Sapador Florestal para os Serviços do Gabinete de Desenvolvimento Rural, com a Referência **AO-SapadorFlorestal.2026**, autorizado por Despacho do Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal da Guarda, Sérgio Fernando da Silva Costa, do dia 02 de setembro de 2026, sendo constituído pelos seguintes elementos:

Presidente – Luís Miguel Saraiva Fontes, Coordenador Municipal da Proteção Civil da Câmara Municipal da Guarda.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal - Célia Maria dos Santos Falacho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, da Câmara Municipal da Guarda, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal - Catarina Sofia Marques Coimbra, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização:

Referência AO-SapadorFlorestal.2026: Um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções de Sapador Florestal, afeto ao Gabinete de Desenvolvimento Rural.

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas,

CSne P

podendo comportar esforço físico, compreendendo, designadamente, o exercício das atividades próprias de Sapador Florestal previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, na sua redação atual:

- a) Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, motomanuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- b) Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;
- c) Silvicultura de carácter geral;
- d) Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural;
- e) Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da gestão florestal, das florestas e da fitossanidade;
- f) Vigilância, primeira intervenção e apoio ao combate a incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC);
- g) Ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processos de erosão, desobstrução da rede viária e linhas de água que reduzam o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo.

A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LTFP.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Métodos de Seleção

R. D. Silva

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

Ou

b) Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Como se segue:

1.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação.

1.2. Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos.

odos os métodos de seleção, bem como as respetivas fases, quando aplicável, têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos ou a menção de «Não Apto» na Avaliação Psicológica, bem como os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Segundo – Prova Prática de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tal como o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A Prova de Conhecimentos, de realização individual, será de natureza oral e prática, tendo a duração máxima de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos e o perfil adequado às competências e funções necessárias para os postos de trabalho, bem como a capacidade para a execução prática das tarefas inerentes aos referidos postos de trabalho.

A Prova Prática de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo que os critérios de avaliação, do presente método de seleção, são os constantes no Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, o qual faz parte integrante da presente Ata.

Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação do Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) /4$$

H.P.
C.S.V.

Em que:

- As **Habilitações Acadêmicas (HA)**: Será ponderada a habilitação acadêmica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Acadêmicas	Classificação
Escolaridade Obrigatória exigida, não havendo possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP	18 Valores
Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho	20 valores

- **A Formação Profissional (FP)**: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e devidamente comprovada, diretamente relacionada com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho.

A formação ou certificação obtida no âmbito da qualificação profissional de Sapador Florestal será considerada independentemente da respetiva data de obtenção, atendendo à sua direta relevância para o exercício das funções, sem prejuízo dos requisitos de atualização ou reciclagem legalmente aplicáveis.

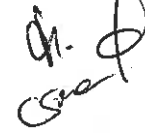
Relativamente às demais ações de formação profissional relacionadas com o posto de trabalho, serão consideradas as realizadas nos últimos três anos.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 valores



Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas.	20 valores

A Experiência Profissional: Neste fator, pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial da(s) respetiva(s) entidade(s), dentro do prazo de candidatura, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional = a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional = a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional = a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos	20 Valores

A Avaliação do Desempenho (AD) - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação do Desempenho	Classificação
Inadequado	8 Valores
Regular	12 Valores

H. A. Cret

Bom	14 Valores
Muito Bom	16 Valores
Excelente	20 Valores

Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será atribuído, para este parâmetro, o valor de 10 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

91-1
Cine

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

A. Realização e Orientação Para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Procura atingir os resultados desejados.
2	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução de trabalho.
3	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho, de acordo com esses critérios.
4	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
---	--

H. Costa

2	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
4	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores hierárquicos e os diversos utentes do serviço.
2	Trabalha com pessoas com diferentes características.
3	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4	Aceita as críticas e contrariedades.

F. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
---	---



2	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
3	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

20 Valores	O candidato evidencia os 4 (Quatro) Indicadores Comportamentais da Competência.
16 Valores	O candidato evidencia os 3 (Três) Indicadores Comportamentais da Competência.
12 Valores	O candidato evidencia os 2 (Dois) Indicadores Comportamentais da Competência.
8 Valores	O candidato evidencia apenas 1 (Um) Indicador Comportamental da Competência.
4 Valores	O candidato não evidencia Indicadores Comportamentais da Competência.

Sexto – Ordenação Final

A Ordenação Final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte fórmula, consoante os métodos de seleção aplicáveis:

$$OF = (70 \% AC) + (30 \% EAC)$$

ou

$$OF = (70 \% PC) + (30 \% EAC)$$

A aplicação da segunda fórmula pressupõe a obtenção da menção “Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica.

Em que:

OF - Ordenação Final;

PPC - Prova Prática de Conhecimentos;

H. G. A.

AC - Avaliação Curricular;

AP - Avaliação Psicológica;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência: *Conhecimentos Especializados e Experiência*;

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência: *Tolerância à Pressão e Contrariedades*;

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência: *Organização e Método de Trabalho*.

Oitavo – Candidatos com Grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.

Nono – Notificações.

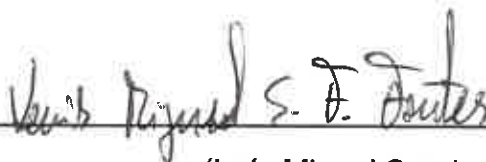
O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas pelo Setor de Recrutamento, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho da Divisão de Recursos Humanos, nos termos do Código de Procedimento

Administrativo, sendo que a morada a considerar, para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do Formulário de Candidatura.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri,

Presidente:



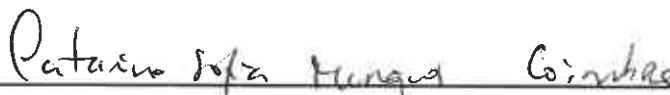
(Luís Miguel Saraiva Fontes)

1.º Vogal Efetivo:



(Célia Maria dos Santos Falacho)

2.º Vogal Efetivo:



(Catarina Sofia Marques Coimbra)

Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos

A. Perceção e Compreensão da Tarefa – Ponderação de 30 %

Avaliação da capacidade de entender a tarefa que deve executar.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Má Perceção e Compreensão.	0 a 5 Valores	
Fraca Perceção e Compreensão.	6 a 9 Valores	
Adequada Perceção e Compreensão.	10 a 13 Valores	
Boa Perceção e Compreensão.	14 a 17 Valores	
Excelente Perceção e Compreensão.	18 a 20 Valores	

B. Qualidade de Realização da Tarefa – Ponderação de 25 %

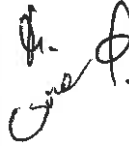
Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Trabalho executado com erros e defeitos graves.	0 a 5 Valores	
Trabalho executado com erros e defeitos graves e com possibilidade de correção.	6 a 9 Valores	
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.	10 a 13 Valores	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos.	14 a 17 Valores	
Excelente trabalho executado.	18 a 20 Valores	

C. Celeridade na Execução da Tarefa – Ponderação de 10 %

Avaliação do tempo de execução da tarefa que deve executar.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Muito lento.	0 a 5 Valores	
Lento.	6 a 9 Valores	
Executado em tempo útil.	10 a 13 Valores	



Rápido.	14 a 17 Valores	
Grande rapidez.	18 a 20 Valores	

D. Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados – Ponderação de 35%

Avaliação dos conhecimentos técnicos para a execução da tarefa.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Sem evidência de conhecimentos técnicos.	0 a 5 Valores	
Deficiente evidência de conhecimentos técnicos.	6 a 9 Valores	
Conhecimentos técnicos adequados.	10 a 13 Valores	
Bons conhecimentos técnicos.	14 a 17 Valores	
Excelentes conhecimentos técnicos.	18 a 20 Valores	

$$\text{Resultado Final} = (30A + 25B + 10C + 35D) / 100$$