

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202609/0477

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal da Guarda

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 934,99 €

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

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

d) Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural;

Caracterização do Posto de Trabalho: 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.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Por Despacho n.º 125/PCM/2026, datado de 02 de setembro de 2026, do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal da Guarda.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Guarda	1	Praça do Município	Guarda	6300854 GUARDA	Guarda	Guarda

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal da Guarda

Contacto: 271220220 | 271220237

Data Publicitação: 2026-09-15

Data Limite: 2026-09-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª Série, Aviso (extrato) n.º 22791/2026/2, n.º 179, de 15 de setembro.

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO 1. Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugada com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, por despacho do Presidente da Câmara Municipal da Guarda, de 02 de setembro de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contado a partir da data da publicação do respetivo aviso (extrato) no Diário da República, procedimento concursal comum para 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 previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município da Guarda para o ano de 2026, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções de Sapador Florestal, afeto ao Gabinete de Desenvolvimento Rural. 2. Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho a ocupar encontra-se previsto no Mapa de Pessoal do Município da Guarda para o ano de 2026 e contemplado no respetivo Plano Anual de Recrutamento. 2.1. 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 caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, 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 caráter 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. 3. Local de trabalho: Área do Município da Guarda. 4. Reserva de recrutamento: Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não se encontrarem constituídas reservas de recrutamento no Município da Guarda, encontrando-se temporariamente dispensada a consulta prévia à Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC), enquanto não tiver decorrido procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento centralizadas. 5. De acordo com a solução interpretativa uniforme aprovada em Reunião de Coordenação Jurídica, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 (Referência Circular 92/2014/PB, de 24 de julho de 2014, remetida pela ANMP e Despacho n.º 2556/2014 do Secretário da Administração Pública), as autarquias estão dispensadas da obrigatoriedade de consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional, no âmbito e para os efeitos da LTFP. 6. Consultada a Comunidade Intermunicipal da Região das Beiras e Serra da Estrela, CIMRBSE, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a informação que a CIMRBSE não está constituída como EGRA. 7. Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objeto do presente Procedimento Concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. 8. Posição remuneratória: A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Assistente Operacional, correspondente ao nível 5 da Tabela Remuneratória Única, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º da LTFP. 9. Os candidatos titulares de vínculo de emprego público devem indicar, no respetivo formulário de candidatura, a modalidade de vínculo de emprego público de que são titulares, a carreira e categoria em que se encontram integrados, a posição e o nível remuneratórios e a correspondente remuneração base. 10. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de Assistente Operacional e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem posto de trabalho previsto no Mapa de Pessoal do Município da Guarda idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 11. Requisitos de Admissão: 11.1. Os requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP: a. Ter Nacionalidade Portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou Convenção Internacional; b. Ter 18 anos de idade completos; c. Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d. Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e. Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 11.2. Nível Habilitacional: Escolaridade Obrigatória, em conformidade com a alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º da LTFP, aferida em função da data de nascimento, nos seguintes termos: - 4.º Ano de Escolaridade – Para os

candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966; - 6.º Ano de Escolaridade – Para os candidatos nascidos entre 01 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980; - 9.º Ano de Escolaridade – Para os candidatos nascidos entre 01 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994; - 12.º Ano de Escolaridade – Para os candidatos nascidos a partir de 01 de janeiro de 1995. 11.3. Constitui requisito específico de admissão a titularidade de carta de condução válida para veículos da categoria B. 11.3.1. A qualificação profissional de Sapador Florestal rege-se pelo disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, na sua redação atual. Os candidatos que, à data da contratação, não tenham concluído a formação necessária à obtenção da qualificação profissional de Sapador Florestal deverão concluí-la no prazo legalmente estabelecido, nos termos do n.º 8 do artigo 4.º do referido diploma. Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o início do exercício da atividade de Sapador Florestal fica condicionado à obtenção da certificação parcial de grau um prevista no n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, na sua redação atual. 11.4. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 11.5. Os candidatos devem reunir, até à data limite de apresentação das candidaturas, os requisitos de admissão legalmente exigidos e os previstos nos pontos 11.1 a 11.3 do presente aviso, sem prejuízo do regime específico de formação e qualificação profissional previsto no ponto 11.3.1. 12. Forma de Apresentação de Candidaturas: 12.1. A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento de Formulário Tipo de Candidatura, disponível no serviço de Recrutamento, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho da Divisão de Recursos Humanos, bem como no Sítio Oficial da Câmara Municipal da Guarda, em <https://www.mun-guarda.pt>. 12.2. Considerando que o Município da Guarda não dispõe, à presente data, de plataforma eletrónica destinada à apresentação e gestão de candidaturas a procedimentos concursais e atendendo à necessidade de assegurar a adequada receção, registo e instrução das candidaturas e respetiva documentação, determina-se, excecionalmente e de forma devidamente fundamentada, que as candidaturas ao presente procedimento concursal sejam apresentadas exclusivamente em suporte de papel, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As candidaturas podem ser entregues pessoalmente no Setor de Recrutamento, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal da Guarda, durante o horário de atendimento, das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30, de segunda a sexta-feira, ou remetidas por correio registado para Município da Guarda, Praça do Município, 6301-854 Guarda, considerando-se, neste último caso, como data de apresentação a data do respetivo registo postal, nos termos do artigo 104.º do Código do Procedimento Administrativo. As candidaturas devem identificar de forma clara o procedimento concursal a que respeitam, mediante a indicação: "Procedimento Concursal Comum – AO-SapadorFlorestal.2026". 12.3. O Formulário, devidamente datado e assinado, deve indicar expressamente a Referência a este concurso, e ser acompanhado dos documentos seguintes: a) Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado; b) Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, com indicação da data de conclusão, das habilitações exigidas no ponto 11.2. do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Para os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; c) Documentos idóneos comprovativos da titularidade de carta de condução válida, para veículos da categoria B e, caso o candidato seja detentor de formação ou certificação no âmbito da qualificação profissional de Sapador Florestal, os respetivos documentos comprovativos; d) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, dos quais constem a data de realização e respetiva duração, sob pena de não serem consideradas; e) Declarações / Documentos de Experiência Profissional, que comprovem graus de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher; f) Declaração Emitida Pelo Serviço Público de Origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido/a, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 12.4. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento concursal quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou, nos restantes casos, a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego

público, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 12.5. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as, ou a apresentação de documentos falsos, determinam a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal. 12.6. O candidato deve identificar, de forma clara e inequívoca, o Procedimento Concursal a que se candidata mediante a indicação, na primeira página do formulário Tipo de Candidatura, do código da publicitação do procedimento, sob pena de a mesma não ser considerada, caso não seja perceptível a Referência a que se candidata. 12.7. Em conformidade com o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, quando seja utilizado o método de Avaliação Curricular, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no Curriculum Vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados. 12.8. Os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal da Guarda ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), d) e e) do ponto 12.3., desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 12.9. A morada a considerar, para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do Formulário de Candidatura. 13. 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. 13.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – em conformidade, respetivamente, com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 13.2. Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementadas com o Método de Seleção Entrevista de Avaliação de Competências – de acordo com o previsto, respetivamente, nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP – para os restantes candidatos. 13.3. Os métodos referidos na alínea a), do ponto 13.1., podem ser afastados pelos candidatos, através de menção expressa no Formulário de Candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b), no ponto 13.2., conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. 13.4. Avaliação Curricular (AC): Visa aferir os elementos de maior relevância para os postos 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: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ Em que: - As Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: ? Escolaridade obrigatória exigida para ingresso na carreira: 18 valores; ? Habilitação de nível superior à exigida: 20 valores. - A Formação Profissional (FP): Neste fator é considerada a formação profissional devidamente comprovada e diretamente relacionada com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho. A formação e certificação obtidas no âmbito da qualificação profissional de Sapador Florestal são consideradas 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. Quanto às demais ações de formação profissional relacionadas com o posto de trabalho, são 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: ? 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 (EP): 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/as candidatos/as, 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 Apenas é considerada a Experiência Profissional, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. - 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 às dos postos de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: Avaliação do Desempenho Classificação Inadequado 8 Valores Regular 12 Valores 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/as candidatos/as na área relativa aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. 13.5. A Prova Prática de Conhecimentos (PC): 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 9 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, fazendo parte integrante da Ata n.º 1. 13.6. A Avaliação Psicológica (AP): 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. 13.7. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 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. 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. 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. 13.8. Caráter Eliminatório dos Métodos de Seleção: Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 13.9. A Ordenação Final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula, conforme aplicável: $OF = (70 \% AC) + (30 \% EAC)$ ou $OF = (70 \% PC) + (30 \% EAC)$ A aplicação da segunda fórmula pressupõe a obtenção da menção "Apto" no método de seleção Avaliação Psicológica. Legenda: OF - Ordenação Final; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. 13.10. 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. 14. Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os

candidatos podem utilizar o modelo disponível na página eletrónica, <https://www.mun-guarda.pt>. 15. Publicitação dos Resultados: A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, de acordo com o artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 16. Audiência dos Interessados e Homologação: Nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a lista de ordenação final é notificada aos candidatos, e após homologação é a mesma afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado por extrato um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 17. Quotas de Emprego: 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. 18. Reserva de Recrutamento: Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, sempre que, do presente procedimento concursal, resulte um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo período de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final. 19. Composição do Júri: Presidente – Luís Miguel Saraiva Fernandes 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 a Presidente nas suas faltas e impedimentos. 2.º Vogal – Catarina Sofia Marques Coimbra, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda. Vogais Suplentes: 1.º Vogal – Isalina Alice de Castro Marcos, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda. 2.º Vogal – Maria do Carmo da Fonseca Pereira, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda. 20. Igualdade de Oportunidades: Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 77, e 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, adotando boas práticas no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 21. Proteção de Dados Pessoais: Os Dados Pessoais enviados pelos candidatos, no âmbito do presente Procedimento Concursal, serão tratados pela Câmara Municipal da Guarda, na qualidade de responsável pelo tratamento, de forma lícita e limitada à finalidade para a qual foram recolhidos. Serão armazenados e conservados pelo tempo exclusivamente necessário, de acordo com a finalidade e nos termos legalmente previstos. Os dados poderão ser cedidos temporariamente a entidades contratadas ou que colaborem com a Câmara Municipal da Guarda na aplicação de parte ou da totalidade de qualquer um dos métodos de seleção do Procedimento Concursal em referência, na medida do necessário para esse efeito. 22. Restituição e Destruição de Documentos: É destruída a documentação apresentada pelos candidatos, quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo Procedimento Concursal. 23. Legislação Subsidiária: Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação da Oferta

Admitidos**Masculinos:****Femininos:****Total:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:****Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:**