

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

**CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE
OPERACIONAL, ÁREA DE SAPADOR FLORESTAL**

(DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E MÉTODOS DE SELEÇÃO)

----- Aos vinte e sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10:00 horas, no Edifício dos Paços do Município de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de cinco postos de trabalho na carreira/categoria geral de Assistente Operacional da área funcional de Sapador Florestal, nomeados por proposta do Senhor Presidente da Câmara, aprovada por deliberação da Câmara Municipal em reunião de 14-03-2025, tendo estado presentes os seguintes elementos: -----

----- Presidente: Sandra Sofia Lourenço Lopes Dias, Técnica Superior da Câmara Municipal de Sernancelhe. -----

----- 1.º Vogal Efetivo: Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior da Câmara Municipal de Sernancelhe. -----

----- 2.º Vogal Efetivo: Sandra da Conceição Rodrigues Caria, Técnica Superior da Câmara Municipal de Sernancelhe. -----

----- Esta reunião teve por objetivo definir no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização: -----



Carreira/Categoria - Assistente Operacional, área funcional - Sapador Florestal - afeto ao Gabinete Florestal, conteúdo funcional inerente à carreira de Assistente Operacional, de grau de complexidade 1, constantes do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conforme artigo 88.º da LTFP, acrescidas das funções associadas ao mapa de pessoal e que são as seguintes: Exerce funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, podendo comportar esforço físico, enquadradas em diretivas definidas, na área de condução, executando tarefas e apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico nomeadamente, ações de prevenção em incêndios florestais, através de intervenções de silvicultura preventiva (limpeza de terrenos, fogo controlado, manutenção e beneficiação da rede viária florestal, criação de faixas de descontinuidade de combustíveis florestais, vigilância e combate aos incêndios florestais ao nível da primeira intervenção), beneficiação de outras infraestruturas, ações de controlo e eliminação de agentes bióticos e promoção de ações de sensibilização.

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

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri por unanimidade o seguinte: -----

Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção a utilizar aplicáveis aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Prova Escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) complementado com o método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; -----
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

----- Os métodos de seleção a utilizar aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

A Prova Escrita de Conhecimentos:

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou 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, tendo a mesma uma ponderação de 70% da valoração



final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,5 valores ficam excluídos.

----- A Prova de Conhecimentos, será escrita, de natureza teórica, de caráter individual, sob anonimato, específica e será composta por dois grupos de questões: -----

----- I grupo composto por cinco questões de escolha múltipla, com a cotação de 2,00 valores para cada resposta correta e com três ou quatro opções de escolha. -----

----- II grupo composto por quatro questões de desenvolvimento, que serão classificadas de 1,50 valores a 3,00 valores. -----

----- A ausência de resposta a uma pergunta de desenvolvimento ou a uma pergunta de escolha múltipla, corresponderá a atribuição de 0,00 valores nessa pergunta. -----

----- Relativamente às questões de escolha múltipla, os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão; -----

----- A Prova de Conhecimentos terá a duração de 60 minutos - uma única fase, a que pode acrescer 10 (dez) minutos de tolerância. -----

----- Os candidatos são convocados via correio eletrónico e deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 15 (quinze) minutos antes da hora agendada para o início da mesma. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite de 15 (quinze) minutos após o início da prova. -----

----- A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 (vinte) minutos sobre o início da prova, não sendo permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos. -----

----- Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva prova. -----

--- Na Prova de Conhecimentos serão abordadas questões inerentes e evidenciadoras de conhecimentos adequados ao desempenho das funções na área funcional a concurso e proceder-se-á à avaliação do sentido crítico e capacidade de expressão dos candidatos, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, e efetuada em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

Assim, não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s). -----

--- A Prova de Conhecimentos incidirá sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada. -----

----- Programa e Legislação Geral necessária para a realização da prova escrita: -----

----- Legislação e/ou Bibliografia comum: -----

- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de agosto, na sua atual redação; -----
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----

Legislação/Bibliografia específica: -----

- Decreto-Lei n.º 8/2017, de 09 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 10/2025, de 19 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho;
- Decreto-Lei n.º 58/2023, de 19 de julho.

A Avaliação Psicológica

A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham



um juízo de Não Apto neste método de seleção. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. -----

---- O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A aplicação deste método de seleção pode ser efetuado por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

---- A Avaliação Psicológica é realizada numa única fase, preferencialmente realizada nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos de tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, pelo n.º 3 do referido artigo 17.º, por forma a garantir o rigor técnico, segurança e a rápida produção de resultados da avaliação. -----

---- Os candidatos são convocados por via eletrónica para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 (quinze) minutos antes da hora agendada. -----

---- **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 entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas, sendo o resultado

final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte Fórmula: -----

$$----- EAC = (A + B + C + D) / 4 -----$$

Em que as competências a avaliar são as seguintes: -----

- **Realização e Orientação para os 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 comportamentos: -----

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

- **Conhecimentos e experiência**, visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente nos seguintes comportamentos: -----

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

- **Relacionamento Interpessoal**, visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e



profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- Trabalha com pessoas com diferentes características; -----
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; -----
- Demonstra respeito pelas opiniões dos outros ouvindo-as com atenção e valorizando-as; -----

- **Orientação para a segurança**, visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Cumpre normas e procedimentos estipulados; -----
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a segurança dos outros; -----
- Tem um comportamento profissional cuidados e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; -----
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

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

20 valores (Elevado)	O candidato evidencia os 4 (quatro) Indicadores Comportamentais da Competência.
16 valores (Bom)	O candidato evidencia os 3 (três) Indicadores Comportamentais da Competência.
12 Valores (Suficiente)	O candidato evidencia os 2 (dois) Indicadores Comportamentais da Competência.
8 Valores (Reduzido)	O candidato evidencia os 1 (um) Indicadores Comportamentais da Competência.
4 Valores (Insuficiente)	O candidato não evidencia Indicadores Comportamentais da Competência.

----- O perfil de competências e a grelha classificativa individual a utilizar neste método de seleção encontram-se em anexo à presente ata (Anexo II), dela fazendo parte integrante. -----

----- A **Avaliação Curricular (AC)**: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional, e avaliação de desempenho, a avaliar de acordo com os parâmetros definidos pelo Júri, com base na análise do respetivo curriculum vitae. Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

----- Habilitação Académica (HA);

----- Formação profissional (FP);

----- Experiência profissional (EP);



----- Avaliação de desempenho (AD); -----

----- De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA+FP+EP+AD)/4$; -----

Em que: -----

----- A Habilitação Académica (AC): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores; -----

----- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores; -----

----- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. -----

----- Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade 1, titularidade obrigatória (aferida consoante a data da nascimento), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica. -----

----- **Na Formação Profissional (FP)** serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional a prover . Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. -----

----- São consideradas ações comprovadas por certificado 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 cada dia de formação é equivalente a sete horas por dia. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores; -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores; -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores; -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores; -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores; -----

----- **A Experiência Profissional (EP)**, é avaliada tendo em consideração o exercício de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sob pena de não ser contabilizado como tempo de experiência profissional, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

Menos de 1 ano de experiência – 10 valores;

Entre 1 e < 2 anos de experiência – 12 valores;

Entre 2 e < 3 anos de experiência – 14 valores;

Entre 3 e < 5 anos de experiência – 16 valores;

Entre 5 e 10 anos de experiência – 18 valores;

Mais de 10 anos de experiência – 20 valores;



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

- Inadequado - 8 valores; -----
- Adequado - 12 valores; -----
- Relevante - 16 valores; -----
- Excelente - 20 valores. -----

A não existência de avaliação de desempenho será considerado com 10 valores, em cumprimento do preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 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. ----

----- A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$. -----

----- Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção, conforme alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- A ficha de avaliação curricular a utilizar neste método de seleção encontra-se em anexo à presente (Anexo I), dela fazendo parte integrante. -----

----- **Ordenação Final dos candidatos:** Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula: -----

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências: -----

$$OF = (PEC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Ou

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências: -----

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

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.



---- **Os métodos de seleção** têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos, os/as candidatos/as que: -----

a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----

b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;

c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final; -----

d) que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção – Avaliação Psicológica. -----

----- Relativamente aos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, deliberou o júri por unanimidade o seguinte: -----

----- Caso subsista igualdade de valoração após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

1.º Candidato com melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos e experiência; -----

2.º Candidato com melhor classificação obtida na competência: Orientação para a segurança; -----

3.º Candidato com melhor classificação obtida na competência: Realização e orientação para os resultados. -----

----- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada no sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- Candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem

apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso. De acordo com o n.º 1 do artigo 1.º e n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. -----

----- **Exclusão e notificações dos candidatos:** -----

---- Os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia dos interessados e as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

---- Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, através do email autorizado no formulário de candidatura, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no art.º 6.º da Portaria. -----

---- Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto no artigo 6.º e n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----



---- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário que se encontra disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Sernancelhe em www.cm-sernancelhe.pt. -----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído. -----

----- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso do métodos de seleção, são notificados da lista de ordenação final. -----

---- A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

----- Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. -----

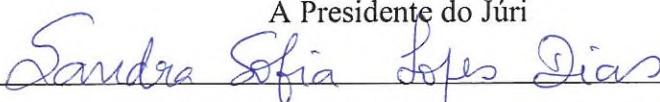
----- Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor. -----

----- As deliberações forma tomadas por unanimidade. -----

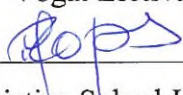
----- Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento Concursal

A Presidente do Júri


(Sandra Sofia Lourenço Lopes Dias)

1.º Vogal Efetiva


(Ana Cristina Sobral Lopes)

2.º Vogal Efetiva


(Sandra da Conceição Rodrigues Caria)

Anexo I

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO –
CATEGORIA E CARREIRA ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE SAPADOR FLORESTAL

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (10\% \times AD)$$

Habilitação Académica

escolaridade obrigatória (e.o.) ----- 18 valores
Escolaridade de grau superior ao exigido ----- 20 valores

TOTAL (HA) = valores

Formação profissional relacionada com a área a prover

Os candidatos são pontuados, até ao limite máximo de 20 valores, a apurar da seguinte forma: -----

- Formação com duração entre 0 e 20 horas: ----- 10 valores;
- Formação com duração entre 21 e 40 horas: ----- 12 valores;
- Formação com duração entre 41 e 60 horas: ----- 14 valores;
- Formação com duração entre 61 e 80 horas: ----- 16 valores;
- Formação com duração entre 81 e 100 horas: ----- 18 valores;
- Formação com duração superior a 100 horas: ----- 20 valores.

Total (FP) = valores

Experiência Profissional

Menos de 1 ano de experiência: ----- 10 valores;
Entre 1 e < 2 anos de experiência: ----- 12 valores;
Entre 2 e < 3 anos de experiência----- 14 valores;
Entre 3 e < 5 anos de experiência----- 16 valores;
Entre 5 e 10 anos de experiência ----- 18 valores;
Mais de 10 anos: ----- 20 valores;

TOTAL (EP) = valores

Avaliação de Desempenho

Classificação de Inadequado: ----- 8 valores;
Classificação de Adequado: ----- 12 valores;
Classificação de Relevante: ----- 16 valores;
Classificação de Excelente: ----- 20 valores

TOTAL (EP) = valores

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

AC = = valores

RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR: valores

Júri de Procedimento Concursal

Presidente: Sandra Sofia Lopes Dias
(Sandra Sofia Lourenço Lopes Dias)

1.º Vogal efectivo: [Signature]
(Ana Cristina Sobral Lopes)

2.º Vogal efectivo: [Signature]
(Sandra da Conceição Rodrigues Caria)

Grelha de avaliação individual da **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE
COMPETÊNCIAS (EAC)**

Guião da Entrevista de Avaliação de Competências

**Designação da função – Carreira/categoria de Assistente Operacional – Área de
Sapador Florestal, Procedimento concursal comum Aviso (extrato) n.º 8869/2025/2, -
Diário da República n.º 65 – 2.ª série, de 02 de abril de 2025**

Grelha de Avaliação

Perfil de Competências definidas (Em que o comportamento associado esteve presente ou ausente)	Nível Classificativo					Classificação por fator de apreciação
	Elevado = 20 valores	Bom = 16 valores	Suficiente = 12 valores	Reduzido = 8 valores	Insuficiente = 4 valores	
A – Realização e Orientação para resultados						
B - Conhecimentos e Experiência						
C - Relacionamento interpessoal						
D - Orientação para a Segurança						

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)

$EAC = (A + B + C + D)/4 =$ Valores

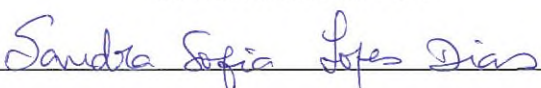
A presença das **competências** em análise será avaliada da seguinte forma:

Elevado/20 valores	Apresenta as 4 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 3 competências
Suficiente/12 valores	Apresenta 2 competências
Reduzido/8 valores	Apresenta 1 competência
Insuficiente/4 valores	Apresenta 0 competências

---- A presença dos **comportamentos** em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

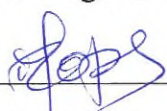
Elevado/20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente/12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido/8 valores	Apresenta 1 comportamentos
Insuficiente/4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A Presidente do Júri



(Sandra Sofia Lourenço Lopes Dias)

A 1.ª Vogal Efetiva



(Ana Cristina Sobral Lopes)

A 2.ª Vogal Efetiva



(Sandra da Conceição Rodrigues Caria)