



Câmara Municipal de Moura

Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de 1 (Um) Posto de Trabalho da Carreira de Assistente Operacional (Sapador)

ATA N.º 1

No dia 05 de agosto de 2026, reuniu no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, 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, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional na área funcional de (Sapador Florestal), autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião realizada no dia 3 de junho de 2026, constituído pelos trabalhadores infra mencionados, todos pertencentes ao mapa de pessoal do município de Moura.

Presidente: Diogo Araújo Saraiva, Coordenador Municipal de Proteção Civil.

Vogais efetivos: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão e Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Francisca Luísa Rodrigues Brinca, Técnica Superior.

A reunião teve por objetivo:

- I. Definir o perfil profissional e o perfil de competências para o posto de trabalho, assim como fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.
- II. Estabelecer critérios de ordenação preferencial dos candidatos em caso de empate.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

I. Perfil profissional:

Carreira/categoria: Assistente operacional (Sapador Florestal).

Área funcional: Divisão de Ambiente e Sustentabilidade;

Área de formação académica ou formação profissional: escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do candidato.

Caraterização do posto de trabalho:



Câmara Municipal de Moura

Exerce funções de silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de caráter geral; instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural; sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente do uso do fogo, gestão florestal e da fitossanidade; 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 um agente de proteção civil, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC); ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processo de erosão, desobstrução de rede viária e linhas de água que reduzem o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo.

Perfil de competências pretendido:

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho das funções atendeu à caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no mapa de pessoal para o ano de 2026, aprovado pela assembleia municipal de Moura, mediante deliberação tomada em reunião de 18 de dezembro de 2025, sob proposta da câmara municipal aprovada na reunião de 11 de novembro de 2025, e publicado no sítio institucional do município de Moura, separador recursos humanos, mapa de pessoal, é a seguinte:

Orientação para o serviço público: visa avaliar a atuação de acordo com os valores e princípios éticos revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma administração pública ao serviço do interesse público.

Orientação para a colaboração: visa estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.



Câmara Municipal de Moura

Orientação para os resultados: visa focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Orientação para a segurança: visa priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

II. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método de seleção e sistema de valoração final:

Primeiro - Métodos de seleção:

Com base no perfil de competências definido e de acordo com o estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9/9, adiante designada por Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da dita Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.**

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de conhecimentos, em substituição da Avaliação Curricular, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado com o método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Segundo – Prova prática de conhecimentos:



Câmara Municipal de Moura

A prova visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos é individual, reveste natureza prática, e terá a duração máxima de 20 minutos, é classificada na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, constando do seguinte:

Parte I - Sinalização e equipamento de proteção individual (EPI), Parte II – Uso de Maquinaria.

Terceiro - Avaliação Psicológica:

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Para o efeito, o júri socorrer-se-á de entidade pública habilitada para realização do método de seleção em causa, ou em caso de impossibilidade por entidade privada.

Quarto - Avaliação Curricular:

A Avaliação curricular (AC): 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 e a experiência profissional.

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = 20\% HA + 20\% FP + 60\% EP$

a) Habilitação académica (HA) – será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:

Escolaridade obrigatória :16 valores;

Habilitação superior: 20 valores



Câmara Municipal de Moura

b) Formação profissional (FP) – apenas se considerará a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 (cinco anos). A pontuação total a atribuir não pode ser superior a 20 valores, pelo que no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. Quando dos respetivos documentos 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. A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha:

Sem formação: 8 valores;

Até 20 horas: 10 valores;

Mais de 20 até 30 horas: 12 valores;

Mais de 30 até 45 horas: 14 valores;

Mais de 45 horas até 60 horas: 16 valores;

Mais de 60 horas até 80 horas: 18 valores;

Mais de 80 horas: 20 valores.

c) Experiência profissional (EP) – será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, em função da sua duração, de acordo com a seguinte grelha:

Sem experiência – 10 valores;

Inferior a 1 ano – 13 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 15 valores;

Igual a 2 anos e inferior a 3 anos – 17 valores;

Igual a 3 anos ou superior – 20 valores;

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

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

A EAC será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do município de Moura, mediante despacho do presidente da Câmara Municipal.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido,



Câmara Municipal de Moura

associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar são as seguintes: Orientação para o serviço público; Orientação para os resultados; Orientação para a segurança e Orientação para a colaboração.

A Entrevista de Avaliação de Competências será classificada da seguinte forma:

Número de competências em que os comportamentos associados estão presentes	Classificação
Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três comportamentos descritos para a competência	18 valores
Demonstrou dois comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	8 valores

A Entrevista de Avaliação de Competências, tem a duração máxima 20 minutos por cada candidato.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resulta da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências previstas no perfil indicado no ponto I da presente ata, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = A + B + C + D / 4$

Sexto: Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos e um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção



Câmara Municipal de Moura

da Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Por razões de urgência do procedimento no preenchimento dos postos de trabalho, eficiência, e economia de custos, decorrentes nomeadamente, da colaboração de entidades especializadas na realização do método de seleção avaliação psicológica, a aplicação do segundo método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico- funcional, até à satisfação das necessidades, caso o número de candidatos/as seja superior a 20 (vinte).

Sétimo: Ordenação final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como para os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final é estabelecida do seguinte modo:

$$OF = AC * 70 \% + EAC * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências

Para os demais candidatos, a ordenação final é a resultante da seguinte fórmula:

$$OF = PC \ 100\% + AP$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;



Câmara Municipal de Moura

AP = Avaliação psicológica;

Oitavo: Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as em situação não configurada pela lei como preferencial, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 24.º/2, alínea a) da Portaria.

Subsistindo o empate, aplicar-se-ão sucessivamente os seguintes critérios.

- a) Candidato/a com maior experiência profissional na área de atividade a que o procedimento concursal se destina;
- b) Candidato/a com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal;
- c) Candidato com a menor idade;
- d) Candidato residente no concelho de Moura;
- e) Ordem alfabética.

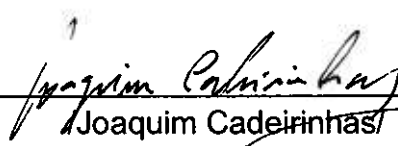
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes e por mim Deolinda Ortega, servindo de Secretária do procedimento.

Município de Moura, 05 de agosto de 2026

O(A) Presidente do Júri


/ Diogo Araújo Saraiva /

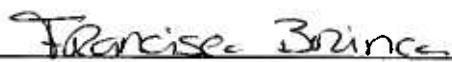
O(A) Vogal Efetivo(a)


Joaquim Cadeirinhas



Câmara Municipal de Moura

(O)A Vogal Efetivo(a)



/ Francisca Luísa Rodrigues Brinca /

A Secretária



/Deolinda Ortega/