

## Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de um posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – Sapador Florestal

Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com o preceituado nos artigos 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, torna-se público que, por Deliberação do Conselho Intermunicipal tomada em reunião de 28 de maio de 2026, sob proposta do Primeiro Secretário Executivo, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso por extrato no Diário da República, o Procedimento Concursal Comum, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal) para desempenho de funções, na Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Recursos Naturais, de acordo com os requisitos a seguir indicados:

1. Reservas de Recrutamento: Não estão constituídas reservas de recrutamento na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo:
  - 1.1. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direcção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias não têm de consultar a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação);
  - 1.2. Nos termos do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação declara-se não estar constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias, no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do mesmo diploma.
2. Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo (adiante designada por LTFP); Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (adiante designada por Portaria); DL 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação (Adiante designado CPA).

3. Âmbito do recrutamento: o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, de acordo com a deliberação do Conselho Intermunicipal de 28 de maio de 2026, tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade intermunicipal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público, nos termos dos n.ºs 2 e 4, do artigo 30.º da LTFP, conjugado com as alíneas g) e h), n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria.
4. De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do art.º 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CIM do Médio Tejo, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.
5. Prazo de validade: Nos termos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, sempre que o procedimento concursal vise a ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo período máximo de 18 meses contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento concursal.
6. Caracterização do posto de trabalho: As funções a exercer são as inerentes à categoria, constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2026: Carreira e Categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal) designadamente: 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 carácter 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 no âmbito do uso do fogo, da gestão florestal das florestas 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, 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); 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.

7. A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81º da LTFP.
8. Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na Área de intervenção da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.
9. Remuneração: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a base remuneratória para a Administração Pública, que coincide com o montante correspondente à atual 1.ª posição remuneratória, nível 5 da carreira e categoria de Assistente Operacional, da tabela remuneratória Única, a que corresponde presentemente a remuneração de 934,99 € (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos).
10. Requisitos de admissão: apenas podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até à data limite de apresentação das candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:
  - 10.1. Requisitos Gerais: os constantes no artigo 17º da LTFP, que deverão ser declarados obrigatoriamente no formulário de candidatura:
    - a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
    - 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 propõem desempenhar;
    - d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
    - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.
  - 10.2. Requisitos Habilitacionais:

- a) Nível habilitacional exigido: nos termos da alínea a) do n.º 1 artigo 86º, conjugado com o n.º 1, artigo 34º da LTFP, os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento de cada candidato.

10.3. Não é permitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

11. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a CIMT da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

12. Formalização das candidaturas:

12.1. Prazo – 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do aviso por extrato no Diário da República, até dia 01.07.2026.

12.2. Forma de apresentação das candidaturas - As candidaturas devem ser formalizadas obrigatoriamente mediante preenchimento do formulário tipo, assinado, disponível no sítio da Internet desta entidade em [www.mediotejo.pt](http://www.mediotejo.pt), dirigido ao Sr. Presidente do Conselho Intermunicipal do Médio Tejo, e serem remetidas até ao termo do prazo fixado, em papel ou formato digital, por uma das seguintes vias:

- correio registado, com aviso de receção, para Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, Convento de São Francisco, Avenida General Bernardo Faria, apartado 4, 2304-909 Tomar;
- correio eletrónico, para o endereço: [rh@cimt.pt](mailto:rh@cimt.pt), com recibo de entrega e leitura ativos, sendo apenas admitidas candidaturas enviadas num único ficheiro pdf;
- ou serem apresentadas pessoalmente nas instalações da CIM do Médio Tejo, em Tomar ou Abrantes (das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30).

12.3. Do formulário deve constar os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, e respetiva referência de publicação;
- b) Identificação do candidato - nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, número de identificação fiscal, número de telefone/telemóvel, endereço completo e endereço postal e eletrónico;
- c) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:



- i) Os previstos no artigo 17.º da LTFP e descritos no ponto 10.1 do presente aviso, bem como os demais factos constantes na candidatura;
- ii) A identificação do vínculo de emprego público detido, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;
- iii) Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;
- iv) Os que lei especial preveja para a titularidade da categoria correspondente;
- d) Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36º da LTFP, quando aplicável;
- e) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
- f) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

12.4. Com o formulário tipo, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Cópia legível do certificado da habilitação académica e profissional, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- b) Curriculum Vitae detalhado;
- c) Cópias de documentos comprovativos de ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional dos postos de trabalho a concurso, bem como documentos comprovativos da experiência profissional;
- d) Cópia da Carta de Condução;
- e) Os candidatos que possuem relação jurídica de emprego público, deverão apresentar uma declaração devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, onde conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, com a descrição detalhada das atividades/funções que atualmente executa, posição remuneratória que detém à presente data, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação de desempenho obtida no último período avaliativo, não superior a três anos;
- f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

- 12.5. Os trabalhadores da CIM do Médio Tejo, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a declaração emitida pelo serviço público, conforme o disposto no artigo 116.º do CPA.
13. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses impossibilite a sua admissão ou a sua avaliação, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º, da Portaria.
14. As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei.
15. Métodos de seleção - Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 17º e 18º, da Portaria, os métodos de seleção a utilizar são: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:
- 15.1. **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** como método de seleção obrigatórios para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho** descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.
- 15.1.1. Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.
- A prova de conhecimentos é de realização individual, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá nos seguintes fatores:
1. Reconhecimento do Material de Sapador Florestal;
  2. Utilização adequada do Material de Sapador Florestal;
  3. Execução de gestão de combustível;
  4. Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB.
- A prova será classificada de acordo com os parâmetros de avaliação constantes da ata n.º 1 (Ata de Critérios) do júri do procedimento, disponível em [www.mediotejo.pt](http://www.mediotejo.pt).
- 15.1.2. Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo

como referência o perfil de competências previamente definido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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

#### 15.2. **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),**

como métodos de seleção obrigatórios, para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e **que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho** descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Podem, no entanto, ser-lhes aplicados, os métodos de seleção obrigatórios mencionados no ponto 16.1, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP.

15.2.1.A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A avaliação curricular de carácter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, conforme ata n.º 1 (Ata de Critérios) do júri do procedimento, disponível em [www.mediotejo.pt](http://www.mediotejo.pt).

15.2.2. 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. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método será realizada por técnico credenciado, com formação adequada. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha

de avaliação individual contendo a indicação das competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista e constam da ata n.º 1 (Ata de Critérios) do júri do procedimento, disponível em [www.mediotejo.pt](http://www.mediotejo.pt).

15.3. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento concursal o candidato: que não compareça a qualquer um dos métodos; o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; bem como o candidato que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

16. A 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 ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

Para os candidatos referidos no ponto 15.1: **OF=PC (100%)+AP (Apto/Não Apto)**

Para os candidatos referidos no ponto 15.2: **OF=AC (70%)+ EAC (30%)**

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

17. Júri

17.1. Composição:

Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal da CIMT;

1º Vogal Efetivo: Ana Margarida Madeiras Esteves Martins, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Recursos Naturais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Ana Paula Marques Gomes, Técnica Superior;

1º Vogal Suplente: André Pereira Mendes Maurício, Técnico Superior;

2º Vogal Suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior.

- 17.2. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
18. A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na sua redação atual.
19. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, constam ata n.º 1 (Ata de Critérios) do júri do procedimento, disponível em [www.mediotejo.pt](http://www.mediotejo.pt).
20. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, em Tomar, e disponibilizada no seu sítio da Internet.
21. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação.
22. Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos da Portaria e do CPA, para a realização da audiência prévia, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível no sítio da Internet da CIM do Médio Tejo, em [www.mediotejo.pt](http://www.mediotejo.pt).
23. À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, o disposto no artigo 23º da Portaria e, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da CIM do Médio Tejo, em Tomar e, disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na *2ª série do Diário da república* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25º da Portaria.
24. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis. Subsistindo o empate de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação referidos, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:
- 1º Tempo de experiência profissional na execução de atividades na área a concurso, em entidades da Administração Local, independentemente do tipo de vínculo,

contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e devidamente comprovado;

2º Tempo de experiência profissional na execução de atividades na área a concurso, em qualquer entidade (pública ou privada), contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e devidamente comprovado;

3º Número de horas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área a concurso, concluídas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e devidamente comprovado.

25. Quotas de emprego para pessoas com deficiência:

25.1. De acordo com o n.º 3 do artigo 3º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

25.2. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7º do diploma supramencionado, nomeadamente adequações necessárias ao processo de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

26. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

27. Na tramitação do presente procedimento serão cumpridas as disposições constantes no Regulamento Geral de Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados pessoais.

28. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento é publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, por extrato, na 2ª série do *Diário da República*, e no sítio da Internet da CIM do Médio Tejo.

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



**MédioTejo**  
comunidade intermunicipal

Aviso

---

**Miguel Pombeiro**

Primeiro Secretário Executivo

ABRANTES  
ALCANENA  
CONSTÂNCIA  
ENTRONCAMENTO  
FERREIRA DO ZÉZERE  
MAÇÃO  
OURÉM  
SARDOAL  
TOMAR  
TORRES NOVAS  
VN BARQUINHA