

[Área do Organismo \(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)[Ofertas](#)[Mobilidade Geral](#)[Mobilidade Voluntária](#)[Programa de incentivos ao interior](#)[Ofertas PRR](#)[Sobre a BEP](#)[Ajuda](#)[Início \(../../Default.aspx\)](#)

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

[Requisitos de Admissão](#)[Formalização Candidaturas](#)[Descrição do Procedimento](#)[NAO VER TUDO ▲](#)**Código da Oferta:**

OE202310/0175

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal Comum

Estado:

Ativa ►

Nível Orgânico:

Câmaras Municipais

Órgão/Serviço:

Câmara Municipal de Moura

Vínculo:

CTFP por tempo indeterminado

Regime:

Carreiras Gerais

Carreira:

Técnico Superior

Categoria:

Técnico Superior

Grau de Complexidade:

3

Remuneração:

1.333,35€

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exerce com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científicas inerentes à respetiva formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão. Elaborar, com autonomia ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de dificuldade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, e enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Promover metodologias facilitadoras de resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; promover ações necessárias ao acompanhamento e avaliação psicológica, psicopedagógica e psicossocial; planear e participar em equipas alargadas de reflexão multidisciplinar, de identificação e aferição de boas práticas à realidade concelhia; assegurar a conceção e desenvolvimento de projetos de investigação e intervenção comunitária; promover, implementar e monitorizar programas e planos de prevenção no âmbito da saúde; assegurar o atendimento e acompanhamento social; elaborar relatórios de diagnóstico técnico, acompanhamento e de atribuição de prestações pecuniárias de

caráter eventual, em situações de carência económica e de risco social; assegurar o atendimento, acompanhamento e celebração de contratos de inserção e beneficiários de RSI; colaborar na resolução de problemas das populações em situações de emergência e intervenção em situações de crise. Na qualidade de detentor de membro efetivo da respetiva ordem profissional legalmente aprovada, pode executar as tarefas e exercer as funções que sejam permitidas pelo normativo estatutário e/ ou ético em vigor da mesma

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Moura	1	Praça Sacadura Cabral	Moura	7860207 MOURA	Beja	Moura

Total Postos de Trabalho:

1

Quota para Portadores de Deficiência:

0

Observações:

Relação Jurídica Exigida:

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- 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 indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade:

Não

Habilitação Literária:

Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária:

Licenciatura (Psicologia)

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Psicologia

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:

Envio de candidaturas para:

www.cm-moura.pt/, separador: Recursos Humanos, Nova Plataforma Eletrónica On-Line,

Contatos:

285250400

Data Publicitação:

2023-10-06

Data Limite:

2023-10-20

Descrição do Procedimento:

Município de Moura

Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Psicólogo em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 - Nos termos do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada apenas por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão consolidada, conjugado com as subalíneas i), ii) e iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), torna-se público que a Câmara Municipal de Moura, em reunião realizada no dia 8 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 30.º da LTFP, conjugado com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/9, na redação atual, deliberou abrir procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Psicólogo), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal aprovado e em vigor para o corrente ano.

2 - No que se refere ao procedimento prévio, determinado no artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30/5, por remissão ao n.º 3 do artigo 2.º da mesma Lei, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2019, de 3 de setembro. Assim, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), datada de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo senhor Secretário de Estado da Administração Local, através do Despacho n.º 2556, de 10 de julho de 2014 “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas”.

3 - Consultada a Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo (CIMBAL) que integra o Município de Moura, na qualidade de EGRA (Entidade Gestora da Valorização Profissional nas Autarquias Locais), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/9, na sua redação atual, esta informou mediante ofício n.º 215, datado de 04 de agosto de 2023, que a EGRA ainda não se encontra constituída.

4 - Para efeito do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste Município, relativas ao posto de trabalho a ocupar.

5 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para o efeito do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se uma reserva de recrutamento sempre que a lista de ordenação final contenha um número de candidatos/as aprovados/as, superior ao número do posto de trabalho a ocupar, no período de 18 meses, contado da data de homologação da lista de ordenação final, que será utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idêntico/s posto/s de trabalho.

6 - Local de trabalho: Área territorial do concelho de Moura.

7 - Caracterização do posto de trabalho:

Exerce com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científicas inerentes à respetiva formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão. Elaborar, com autonomia ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de dificuldade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, e enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Promover metodologias facilitadoras de resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; promover ações necessárias ao acompanhamento e avaliação psicológica, psicopedagógica e psicossocial; planejar e participar em equipas alargadas de reflexão multidisciplinar, de identificação e aferição de boas práticas à realidade concelhia; assegurar a conceção e desenvolvimento de projetos de investigação e intervenção comunitária; promover, implementar e monitorizar programas e planos de prevenção no âmbito da saúde; assegurar o atendimento e acompanhamento social; elaborar relatórios de diagnóstico técnico, acompanhamento e de atribuição de prestações pecuniárias de carácter eventual, em situações de carência económica e de risco social; assegurar o atendimento, acompanhamento e celebração de contratos de inserção e beneficiários de RSI; colaborar na resolução de problemas das populações em situações de emergência e intervenção em situações de crise. Na qualidade de detentor de membro efetivo da respetiva ordem profissional legalmente aprovada, pode executar as tarefas e exercer as funções que sejam permitidas pelo normativo estatutário e/ou ético em vigor da mesma

8 - Posição remuneratória de referência: 12.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, na versão atualizada, cuja remuneração importa em 1333,35 € (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos) ou a correspondente ao posicionamento remuneratório do/a candidato/a na categoria de origem, quando dela seja já titular, no âmbito de uma relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado.

9 - Requisitos gerais de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- 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 daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.1 - A apresentação dos documentos comprovativos da detenção dos requisitos gerais de admissão pode ser dispensada, até ao momento de constituição do vínculo de emprego público, desde que no formulário de candidatura os/as candidatos/as declarem sob compromisso de honra que reúnem tais requisitos, os quais devem estar reunidos pelo candidato até à data limite de apresentação das candidaturas.

10 - Âmbito de recrutamento: Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, tendo em conta a deliberação da Câmara Municipal de Moura, datada de 31 de maio de 2023, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

11 - Podem candidatar-se nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11/10, os/as militares que tenham prestado serviço

efetivo em regime de contrato pelo período mínimo de 5 (cinco) anos, desde que reúnam os requisitos estabelecidos nesse regime.

12 - Nível habilitacional mínimo exigido: Licenciatura em Psicologia, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12.1 - Requisito especial: título profissional para o exercício da profissão de Psicólogo, com a inscrição válida como membro efetivo na Ordem Profissional.

13- Impedimentos de admissão: não podem ser admitidos candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Moura, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

14 - Forma de apresentação da candidatura: as candidaturas devem ser formalizadas em suporte eletrónico, mediante o preenchimento de formulário tipo, disponível para o efeito na página de detalhe do procedimento concursal, em www.cm-moura.pt/separador Recursos Humanos, Nova Plataforma Eletrónica de Recrutamento On-Line, contendo os elementos a que se referem as alíneas a) a g) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, acompanhadas do respetivo currículo, sob pena de exclusão do procedimento concursal, relativamente aos candidatos que optem pela utilização dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

15 - A submissão da candidatura na Nova Plataforma Eletrónica de Recrutamento On-Line, deverá ser acompanhada dos documentos infra mencionados em formato PDF, tendo como limite 5 MB por documento:

a) Curriculum vitae datado e assinado;

b) Documento comprovativo das habilitações literárias, sob pena de exclusão do procedimento concursal. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

c) Os/as candidatos/as estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à candidatura: comprovativo de nacionalidade e sob pena de exclusão do procedimento o comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal;

d) Os/as candidatos/as estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem anexar à candidatura: comprovativo de que residem em Portugal e sob pena de exclusão o comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal;

e) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação profissional relacionadas com as atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias;

f) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atividades do posto de trabalho em procedimento concursal, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço;

g) Os/as candidatos/as com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores, devendo ainda mencionar os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/2, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.

h) Os/as candidatos/as detentores de relação jurídica de emprego público, devem juntar declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade do vínculo de emprego público, a antiguidade na carreira, na categoria e no exercício de funções públicas, a descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado, a avaliação relativa aos últimos dois ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar ou indicação da sua inexistência, por motivos que não lhe são imputáveis, e a indicação da posição e nível remuneratório, com indicação do respetivo valor.

16 - Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Moura, ficam dispensados/as de apresentar os documentos comprovativos da habilitação académica, das ações de formação profissional, da experiência profissional e da avaliação de desempenho, desde que os mesmos se encontrem arquivados no seu processo individual.

17 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentá-los, determina a sua exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

18 - As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as são punidas nos termos da lei.

19 - Prazo de candidatura: 10 (dez) dias úteis contados do dia seguinte à data da publicitação integral deste aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) acessível em www.bep.gov.pt.

20 - Métodos de seleção - nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos (PC);

b) Avaliação Psicológica (AP);

20.1- Método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

20.2 - Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

20.3 - Método de seleção facultativo: Avaliação Psicológica (AP)

20.4 - Os métodos de seleção AC e EAC, podem ser afastados pelos/as candidatos/as, mediante declaração escrita inserta no formulário tipo de admissão ao procedimento concursal, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos/as.

20.5 - Prova de Conhecimentos (PC) (primeiro método de seleção obrigatório): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

20.6 - A PC de realização individual, comporta uma única fase, reveste natureza teórica e a forma escrita, com consulta, em suporte de

papel, sob anonimato, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou desenvolvimento, sendo valorada na escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

20.7 - A PC terá duração máxima de 01H30, com tolerância de 15 minutos, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho, versando as seguintes matérias e legislação, que pode ser consultada durante a sua realização desde que não anotada nem comentada.

21 - Legislação e Bibliografia:

Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, alterado pelos Decretos-Lei n.º 23/2022, de 14/2 e n.º 87-B/2022, de 29/12, - concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, o domínio da Ação Social;

Portaria n.º 63/2021, de 17 de março - regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12/8, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as Câmaras Municipais;

Portaria n.º 64/2021, de 17 de março - define, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12/8, o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais;

Portaria n.º 65/2021, de 17 de março - estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as Câmaras Municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12/8;

Portaria n.º 66/2021, de 17 de março - regula o disposto nas alíneas b), c) e i) do n.º 1 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12/8, e o disposto na secção II do capítulo II do referido Decreto-Lei, designadamente a criação das cartas sociais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de utilização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão.

Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social do Concelho de Moura (janeiro de 2021 a dezembro de 2024) - www.cm-moura.pt separador/ Apoio ao município/Planos de intervenção Local/Plano de Desenvolvimento Social;

Regulamento n.º 182/2023, do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social de Moura (SAAS), publicado no Diário da República n.º 25, 2.ª série de 03 de fevereiro de 2023;

Emergência Social Procedimentos - www.cm-moura.pt/separador/Regulamentos;

Manual EMAY (Atendimento e encaminhamento de vítimas de violência doméstica e de género) APAV (Apoio à Vítima);

Regulamento n.º 637/2021, publicado no Diário da República n.º 134, 2.ª Série de 13-7-2021 - Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses — versão consolidada.

Manual Titono - Para o atendimento de pessoas idosas vítimas de crimes de violência - APAV (Apoio à Vítima);

O Perfil do Psicólogo na Administração Local - <https://recursos.ordem.dos.psicologos.pt>;

22 - Avaliação Psicológica (AP): (segundo método de seleção obrigatório) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

22.1 - O método em causa será assegurado preferencialmente pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou pela Fundação FEFAL e quando fundamentadamente for inviável, mediante o recurso a entidade especializada privada, tendo em consideração que os elementos do júri, não dispõem de habilitação/competência para o efeito.

22.2 - A AP é avaliada segundo a menção classificativa de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido à AP será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

22.3 - Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

22.4 - O procedimento concursal cessa relativamente aos/às candidatos/as que obtenham a menção de Não Apto neste método de seleção ou numa das suas fases.

23 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

23.1 - A EAC com a duração máxima de 30 minutos, será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do próprio município ou de outros municípios ou entidades públicas ou privadas especializadas. Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

23.2 - A avaliação final da EAC resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (20A + 10B + 20C + 10D + 20E) / 100$$

Em que:

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

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

C. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

D. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;

E. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Nível Valores
Excelente 20
Muito Bom 18
Bom 14
Suficiente 10
Insuficiente 6

24 - Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

24.1 - A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros de avaliação:

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

Licenciatura pós-Bolonha 16 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado 18 valores
Doutoramento 20 valores

24.2 - Formação Profissional (FP) — a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

24.3 - Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

24.4 - 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

24.5 - 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

24.6 - Não será considerada a formação que não seja devidamente comprovada com a apresentação do respetivo certificado.

24.7 - Experiência Profissional (EP) — neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação das funções/atividades já exercidas e as correspondentes às atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, considerando os anos completos de serviço, de acordo com a seguinte grelha:

Experiência Profissional Valoração
Sem experiência 10
Menor de 1 ano 12
Superior a 1 ano e menor de 3 anos 14
Superior a 3 anos e menor de 5 anos 16
Superior a 5 anos e menor de 7 anos 18
Superior a 7 anos 20

24.8 - Avaliação de Desempenho (AD) — devidamente comprovada, ponderando a avaliação relativa ao último período não superior aos dois últimos biénios avaliados, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e ponderada da seguinte forma:

Mérito Excelente 20 valores
Desempenho Relevante 16 valores
Desempenho Adequado 12 valores
Desempenho Inadequado 8 valores

24.9 - Para os candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

25 - A AC será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = 20\% HA + 20\% FP + 50\% EP + 10\% AD$

25.1 - Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à AC, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

26 - A ordenação final dos/as candidatos/as 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, considerando-se a valoração até às centésimas.

27 - Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem indicada na Portaria e será excluído do procedimento concursal o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto numa das fases da Avaliação Psicológica ou na sua avaliação final.

28 - A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

29 - Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou das suas fases.

30 - Para os/as candidatos/as 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 pelos/as candidatos/as que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final será estabelecida de acordo com a seguinte fórmula:

OF: $AC \times 70\% + EAC \times 30\% + AP$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

AP = Avaliação Psicológica

30. 1 - Para os demais candidatos a ordenação final será estabelecida de acordo com a seguinte fórmula:

OF: $PC \times 70\% + AP + EAC \times 30\%$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

31 - Em caso de igualdade de classificação na ordenação final dos/as candidatos/as, serão aplicados os critérios definidos nos n.ºs 1 e 2, do artigo 24.º da Portaria, conforme o caso.

31.1 - Subsistindo a igualdade de classificação após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

a) classificação obtida no primeiro método de seleção;

b) classificação obtida no método seguinte;

c) candidato com nível habilitacional mais elevado;

d) candidato residente no concelho de Moura;

32 - Composição e identificação do júri do procedimento concursal e do período experimental:

Presidente: Sandra Marina Pereira de Figueiredo, Chefe da Divisão de Educação, Habitação e Desenvolvimento Social, da Câmara Municipal de Moura.

Vogais efetivos: Sofia Correia de Melo, Técnica Superior Psicóloga, que substitui a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, ambos da Câmara Municipal de Moura.

Vogais suplentes: Marta Isabel Candeias Santos e Custódia Maria Deodato Lopes, Técnicas Superiores (Serviço Social), ambas da Câmara Municipal de Moura.

33 - Forma de publicitação da lista de ordenação final dos/as candidatos/as: A lista unitária de ordenação final após homologação, será publicitada no Serviço de Atendimento e Informação ao munícipe que funciona no rés-do-chão do edifício sede da Câmara Municipal de Moura, Praça Sacadura Cabral s/n, e disponibilizada no sítio institucional da Câmara Municipal de Moura, em www.cm-moura.pt/separador Recursos Humanos/ Nova Plataforma Eletrónica de Recrutamento On-Line, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

34 - Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência tem preferência

em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

35 - As notificações previstas na Portaria são efetuadas mediante utilização da Nova Plataforma Eletrónica de Recrutamento On-Line, ou por correio eletrónico.

36 - O acesso à informação e ao processo é assegurado, em qualquer uma das fases, nos termos da alínea h) do artigo 3.º da Portaria e as atas do júri, são facultadas aos/às candidatos/as sempre que solicitado, por escrito, e serão publicitadas no sítio institucional da Câmara Municipal de Moura, em www.cm-moura.pt/separador Recursos Humanos/ Nova Plataforma Eletrónica de Recrutamento On-Line.

37 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

38 - Os dados pessoais recolhidos são necessários única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22/8, na redação atual.

39 - Nos termos do n.º 1, alínea a) e subalínea ii) do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso foi publicitado na 2.ª série do Diário da República, n.º 193, do dia 04/10/2023, em aviso extrato n.º 19153/2023, e será publicitado no sítio institucional da Câmara Municipal de Moura, em www.cm-moura.pt/separador Recursos Humanos/ Nova Plataforma Eletrónica de Recrutamento On-Line, e na Bolsa de Emprego Público de forma integral.

O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos,

(Competência delegada por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 11-11-2021)

Alterar

◀ Voltar

Imprimir para PDF

Imprimir

⬆ Voltar ao topo

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

Pesquisar Oferta (Oferta_Pesquisa_basica.aspx)

Pesquisar Resultados (Pesquisa_Resultados.aspx)

Listar Oferta Dirigentes Superiores (../CRESAP/CRESAP_Pesquisa.aspx)

Formulários

Bolsa de Emprego Público

Diploma (../SobreBep/Diploma.aspx)

Objetivos (../SobreBep/Objectivos.aspx)

Funcionalidades (../SobreBep/Funcionalidades.aspx)

Acessibilidade (../Acessibilidade.aspx)

Entidade Gestora (../SobreBep/EntidadeGestora.aspx)

Links Úteis

Oportunidades na UE

Eures (<https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt>)

EPSO (https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

Carreiras Internacionais (<http://www.carreirasinternacionais.eu>)

Org. Int. do Trabalho (<https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>)

OCDE (<http://www.oecd.org/careers/>)

Netemprego (IEFP) (<http://www.iefponline.iefp.pt>)

Presidência do Conselho de Ministros

BEP v4.0.0.9 de 2023-02-07 @ 266