

[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:

OE202502/0376

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:

Assistente Técnico

Categoria:

Assistente Técnico

Grau de Complexidade:

2

Remuneração:

979,05€

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exerce com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, incumbindo-lhe nomeadamente assegurar o recrutamento de pessoal; mobilidade e cedência de interesse público; aposentação; celebração/rescisão de contratos; férias, faltas e licenças, processamento de remunerações e abonos; assiduidade/pontualidade; avaliação de desempenho.

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:

Sim

Habilitação Literária:

12º ano (ensino secundário)

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:

2025-02-10

Data Limite:

2025-02-24

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Diário da República - 2.ª Série n.º 27, Aviso n.º 3796/2025/2

Descrição do Procedimento:

Município de Moura

Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Técnico (Administrativo) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos

- 1 - Por deliberação da Câmara Municipal de Moura, em reunião realizada no dia 22 de janeiro de 2025, torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º/1 e 33.º/2 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 sua versão consolidada, conjugados com a 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), e artigos 4.º/1 e 9.º/1 do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/9, na redação atual, se encontra aberto procedimento concursal comum para ocupação imediata de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico (Administrativo) a que se refere o anexo 2 do artigo 88.º da LTFP, previsto no mapa de pessoal aprovado para vigorar no ano civil em curso, na Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos.
- 2 - 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 nº 548, de 15/01/2025, que a EGRA ainda não se encontra constituída.
- 3 - Conforme solução interpretativa uniforme da DGAL - Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologada pelo despacho de 15 de julho de 2014 do Secretário de Estado da Administração Local, "As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. (...). Nos termos do artigo 16º-A do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento".
- 3.1 - O Município de Moura, como entidade gestora subsidiária, não possui quaisquer trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes.
- 4 - Para efeito do disposto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste município, relativas ao posto de trabalho a ocupar.
- 5 - No caso previsto na parte segunda do n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.
- 6 - Local de trabalho: as funções serão exercidas na área do concelho de Moura.

7 - Caracterização do posto de trabalho: Exerce com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, incumbindo-lhe nomeadamente assegurar o recrutamento de pessoal; mobilidade e cedência de interesse público; aposentação; celebração/rescisão de contratos; férias, faltas e licenças, processamento de remunerações e abonos; assiduidade/pontualidade; avaliação de desempenho.

8 - Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório correspondente é a 1.º posição, nível 7, da carreira/categoria de Assistente Técnico, a que corresponde o montante pecuniário de 979,05€, (novecentos e setenta e nove euros e cinco cêntimos), de acordo com a Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16/12 na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16/01, não havendo lugar a negociação.

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

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício 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.

10 - Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos gerais, até à data limite de apresentação das candidaturas.

11 - A apresentação dos documentos comprovativos da detenção dos requisitos gerais de admissão pode ser dispensada, desde que no formulário de candidatura os/as candidatos/as declarem sob compromisso de honra que reúnem tais requisitos.

12 - Em cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4, do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se ao procedimento concursal, os interessados com e sem vínculo de emprego público, conforme proposta n.º 620, datada de 16 de janeiro de 2025, subscrita pelo vereador dos recursos humanos, aprovada em reunião da Câmara Municipal de Moura, realizada no dia 22 de janeiro de 2025.

13 - Podem também 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.

14 - Nível habilitacional exigido: 12.º Ano de Escolaridade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

15 - 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.

16 - Forma de apresentação da candidatura: as candidaturas devem ser formalizadas por via eletrónica, sob pena de exclusão, 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 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 de curriculum vitae, datado e assinado.

16.1 - A submissão da candidatura por via eletrónica deverá ser acompanhada dos seguintes documentos em formato PDF, tendo como limite 5 MB por documento, sob pena de exclusão. (por exemplo: prints, documentos zipados, fotos).

- a) Documento comprovativo das habilitações literárias, sob pena de exclusão do procedimento.
- b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável (Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto), sob pena de exclusão do procedimento.
- c) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as

atribuições/competências/atividades do posto de trabalho, com a indicação precisa do número de horas ou dias, sob pena de não ser considerado.

d) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço, sob pena de não ser considerado.

e) 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 todos 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.

f) Os candidatos/as detentores de relação jurídica de emprego público, sob pena de exclusão do procedimento, 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, e a indicação da posição e nível remuneratório, com indicação do respetivo valor.

g) No caso de candidato que não detenha nacionalidade portuguesa, o mesmo deve declarar ou entregar documento comprovativo de que se encontra habilitado para trabalhar em Portugal, nos termos da legislação aplicável consoante a respetiva nacionalidade estrangeira.

h) Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de não serem considerados.

16.2 - A falta de apresentação dos documentos comprovativos a que se referem as alíneas c) e d) do item 16.1, determina a sua não consideração para efeito de avaliação curricular.

17 - A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura, determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.

18 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresenta-los, determina a sua exclusão do procedimento concursal.

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

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

21 - Métodos de seleção - nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PC);

b) Avaliação Psicológica (AP).

21.1 - Os métodos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, são complementados com o método facultativo de Entrevista de Avaliação de Competências.

21.2 - De acordo com o 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 requalificação 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).

21.3 - Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos/as candidatos/as, mediante declaração inserta no formulário tipo de admissão ao procedimento concursal, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos/as.

22. - Por razões de eficiência do processo e de economia de custos relativos à colaboração de entidades especializadas, caso o número de candidatos/as admitidos/as seja superior a 30 (trinta), os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, ao abrigo do artigo 19.º da Portaria, da seguinte forma:

a) Serão convocados/as para a aplicação do primeiro método a totalidade dos/as candidatos/as;

b) O segundo e terceiro método apenas serão aplicados a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar conjuntos sucessivos de 15 (quinze) candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até

satisfação das necessidades. Para este efeito, integram cada conjunto sucessivo todos/as os/as candidatos/as que obtenham a mesma classificação que o/a candidato/a posicionado/a na 15.º posição desse conjunto;

c) Será dispensada a aplicação do segundo método ou métodos seguintes aos/às restantes candidatos/as aprovados/as nos termos das alíneas anteriores que satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

d) Quando os /as candidatos/as aprovados/as nos termos das alíneas anteriores, contantes da lista de ordenação final homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos/as, que serão notificados/as para o efeito.

23. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases que o constituam, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado/a não lhe sendo assim aplicado o método seguinte.

24 - A ordenação final dos/as candidatos/ que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será 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:

24.1 - $OF = PC \cdot 70\% + AP + EAC \cdot 30\%$

Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências

24.2 - $OF = AC \cdot 70\% + EAC \cdot 30\%$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

25 - Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as, 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.

26 - Em caso de igualdade de valoração e situação não configurada pela Lei como preferencial, à ordenação dos/as candidatos/as aplica-se a alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria.

26.1 - Subsistindo o empate, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem:

- a) Candidato/a com maior tempo de experiência profissional;
- b) Candidato/a com o maior número de horas de formação profissional;
- c) Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço público;
- d) Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência:

Orientação para a colaboração

- e) Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência:

Orientação para resultados;

- f) Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência:

Análise crítica e resolução de problemas.

27 - Descrição dos métodos de seleção:

27.1 - Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

27.2 - A PC reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta, em suporte de papel, sob anonimato, sendo valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

27.3 - Para a avaliação dos conhecimentos a temática é a seguinte:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual ;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro que aprova o Código do Procedimento Administrativo (CPA);
Código de Conduta do Município de Moura. www.cm-moura.pt separador - separador Viver/Código de Conduta;

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na redação atual;

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/2, na redação atual - artigos 33.º a 65.º; 89.º a 96.º; 165.º a 171.º; 237.º a 247.º.

28 - Avaliação Psicológica (AP): A Avaliação Psicológica destina-se a 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. 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 com recurso a entidade privada.

28.1 - A Avaliação Psicológica é avaliada segundo a menção classificativa de Apto e Não Apto, podendo comportar uma ou mais fases. 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.

29 - 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 e a experiência profissional.

29.1 - 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 na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA + 2 FP + 3EP / 6$

a) Habilitação académica (HA) - será ponderado o nível habilitacional detido, de acordo com o seguinte critério:

Habilitação Valoração

12.º ano 18 valores

Habilitação Superior 20 valores

b) Formação Profissional - Para o cálculo da valoração a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, que se relacionem com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos cinco anos.

b. i) São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

b. ii) Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Formação Profissional Valoração

Sem formação Profissional 5 valores

Igual ou Inferior a 10 horas 10 valores

Entre 11 e 25 horas 12 valores

Entre 26 e 40 horas 14 valores

Entre 41 e 55 horas 16 valores

Entre 56 e 70 horas 18 valores

Igual ou superior a 71 horas 20 valores

c) Experiência profissional (EP) - Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração

Sem experiência profissional 5 valores

Inferior a 1 ano 10 valores

Igual 1 e inferior a 2 anos 12 valores

igual 2 e inferior a 4 anos 14 valores
Igual a 4 e inferior a 6 anos 16 valores
Igual a 6 e inferior a 8 anos 18 valores
Igual ou mais de 8 anos 20 valores

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

31 - A EAC será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado do próprio município ou, quando for fundamentadamente inoportuno, com recurso a entidades públicas ou privadas especializadas. Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

31.1 - As competências a avaliar, extraídas da Portaria n.º 236/2024/1, de 27/09, são as seguintes: Orientação para o serviço público, Orientação para a colaboração, Orientação para resultados e Análise crítica e resolução de problemas.

31.2 - A classificação final deste método de seleção expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, será obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência avaliada, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = A + B + C + D / 4$

31.3 - Cada competência é avaliada nos seguintes termos:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência 16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência 12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores

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

Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos;

1.º Vogal efetivo que substitui o (a) presidente nas suas faltas e impedimentos: David José Romero do Carmo, Técnico Superior.

2.º Vogal efetivo: Deolinda do Carmo Bengla Ortega, Assistente Técnica.

1.º vogal suplente: Ana Margarida Vargas Galo Borges Mira, Técnica Superior e 2.º vogal suplente: Joaquim António da Silva Marques, Assistente Técnico.

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, em www.cm-moura.pt, separador Recursos Humanos/Nova Plataforma de Recrutamento On-line, sendo 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, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

35 - As notificações previstas na Portaria são efetuadas através Nova Plataforma de Recrutamento On-line do Município de Moura.

36 - Os critérios para determinação da classificação referente aos diversos métodos de seleção (prova escrita, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências) constam da ata n.º 1 da reunião do júri realizada no dia 28 de janeiro de 2025, disponível, em www.cm-moura.pr, separador Recursos Humanos/Nova Plataforma de Recrutamento On-line.

37 - As atas do júri, serão facultadas aos/às candidatos/as sempre que solicitado, por escrito, e serão publicitadas na página eletrónica do Município de Moura em www.cm-moura.pr, separador Recursos Humanos/Nova Plataforma de Recrutamento On-line.

38 - 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.

39 - Legislação aplicável: Portaria n.º 233/2022, de 9 /9; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6, na redação atual; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/2; Código do Procedimento Administrativo.

40 - Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1/3, 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.

41 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, em www.cm-moura.pr, separador Recursos Humanos/Nova Plataforma de Recrutamento On-line, e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) de forma integral.

O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos,
(competência delegada por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 11-11-2021)
/José Francisco Calado Banha/

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:
Câmara Municipal de Moura

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.lefponline.iefp.pt>)

Finanças

BEP v5.0.0.0 de 2024-11-25 @ 265
