

Área do Organismo (<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:

OE202506/0341

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 Operacional

Categoria:

Assistente Operacional

Grau de Complexidade:

1

Remuneração:

878,41€

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica; guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for o caso disso, aparelhos de detecção e de medida; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

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:

Habilitação Ignorada

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:

2025-06-09

Data Limite:

2025-06-26

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Diário da República, 2.ª série, aviso (extrato) n.º 14617/2025/2 de 09/06/2025

Descrição do Procedimento:

Município de Moura

Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (Eletricista) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 - Por deliberação da Câmara Municipal de Moura, em reunião realizada no dia 19 de fevereiro de 2025, torna-se público 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, que se encontra aberto procedimento concursal comum para ocupação imediata de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (Eletricista) previstos no mapa de pessoal aprovado para vigorar no ano civil em curso, na Divisão Operacional e Serviços Urbanos.

2 - Consultada a Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo (CIMBAL) que integra o município de Moura, na qualidade de Entidade Gestora da Valorização Profissional nas Autarquias Locais (EGRA), 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 correio eletrónico em 13/02/2025, que a EGRA ainda não se encontra constituída.

3 - Conforme solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), 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. (...)".

3.1 - 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. 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:

Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica; guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for o caso disso, aparelhos de deteção e de medida; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

8 - Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório correspondente é a 1.º posição, nível 5, da carreira/categoria de Assistente Operacional, a que corresponde o montante pecuniário de 878,41€, (oitocentos e setenta e oito euros e quarenta e um cêntimo), 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 excetados 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 no n.º 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 2013, datada de 13 de fevereiro de 2025, subscrita pelo vereador dos recursos humanos, aprovada em reunião da Câmara Municipal de Moura, realizada no dia 19 de fevereiro 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: 4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31-12-1966; 6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01-01-1967 e 31-12-1980 e 9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito previsto na Lei n.º 85/2009, de 27/8 - 12 anos de escolaridade, nascidos após 01-01-1995).

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 exclusivamente em formato PDF, sob pena de exclusão, tendo como limite 5 MB por documento.

- a) Documento comprovativo das habilitações literárias, sob pena de exclusão do procedimento;
- b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem 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;

16.2 - Requisitos especiais de admissão:

a) Os candidatos devem ser detentores de carta de condução da categoria C (automóveis pesados de mercadorias), certificado de aptidão de motorista (CAM), carta de qualificação de motorista (CQM) e cartão tocográfico de condutor.

16.3. Conjuntamente com os documentos referidos em 16.1, os candidatos devem apresentar:

a) 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;

b) 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;

c) 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.

d) Os 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, e a indicação da posição e nível remuneratório, com indicação do respetivo valor.

e) No caso de candidatos que não detenham a nacionalidade portuguesa, os mesmos devem declarar ou entregar documento comprovativo de que se encontram habilitados para trabalhar em Portugal, nos termos da legislação aplicável consoante a respetiva nacionalidade estrangeira.

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

g) A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) e b), determina a 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 Prática 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 procedimento, economia de custos decorrente da necessidade de participação de entidades especializadas, concretamente na realização do método de seleção avaliação psicológica, por inexistência de técnicos especializados no município, e ainda por urgência, atenta a necessidade de colmatar a aposentação de vários trabalhadores no setor operacional, caso o número de candidatos/as seja superior a 20 (vinte), os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como a seguir se dispõe, de acordo com o Despacho do vereador dos recursos humanos, datado 8 de maio de 2025.

a) Serão convocados/as para a aplicação do primeiro método de seleção, a totalidade dos candidatos/as admitidos/as;

b) O segundo e terceiro método de seleção apenas serão aplicados a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

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

Em que:

OF = Ordenação final

PPC = Prova prática 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, a 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 a melhor classificação obtida sucessivamente nas competências elencadas na EAC, pela ordem indicada no presente aviso;

b) Candidato/a com a maior valoração na experiência profissional;

c) Candidato/a com a maior valoração na formação profissional;

d) Candidato/a com a habilitação académica mais elevada;

e) Candidato/a com menor idade;

f) Candidato/a residente no concelho de Moura;

g) Ordem alfabética.

27 - Descrição dos métodos de seleção:

27.1 - A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos 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.

27.2 - A prova de conhecimentos numa única fase e de realização individual, terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre conteúdos de natureza prática, diretamente relacionados com as exigências da

função, constando de:

Execução de uma instalação de iluminação com comutador de escadas e com inversor;

Execução de uma ligação estrela triângulo.

27.3 - A prova de conhecimentos será classificada na escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, e será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros e critérios de avaliação, para cada uma das tarefas.

Perceção e compreensão da tarefa (PCT):

- Não compreendeu as instruções efetuando erradamente a tarefa: 8 valores;
- Compreendeu, mas exigiu uma explicação mais pormenorizada: 11 valores;
- Compreendeu, mas demonstrou insegurança na realização da tarefa: 14 valores;
- Compreendeu com facilidade: 17 valores;
- Compreendeu e sugeriu melhor alternativa: 20 valores

Qualidade de realização (QR):

- Não conseguiu efetuar a tarefa: 8 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grande dificuldade: 11 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grandes pormenores a merecerem reparos: 14 valores
- Conseguiu efetuar a tarefa, com pequenos pormenores a merecerem reparos: 17 valores
- Conseguiu efetuar a tarefa com qualidade de realização: 20 valores

Celeridade na execução (CE):

- Não executou a tarefa: 8 valores;
- Executou a tarefa em mais de 15 minutos: 11 valores;
- Executou a tarefa entre 10 e 15 minutos: 14 valores;
- Executou a tarefa entre 5 e 10 minutos: 17 valores
- Executou a tarefa em menos de 5 minutos: 20 valores

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD):

- Não demonstra ter conhecimento sobre a tarefa proposta: 8 valores;
- Possui poucos conhecimentos sobre a tarefa proposta: 11 valores;
- Conhece a tarefa suficientemente bem: 14 valores;
- Bons conhecimentos da tarefa proposta: 17 valores;
- Muito bons conhecimentos sobre a tarefa proposta: 20 valores

Cada um dos parâmetros da PPC é valorado na escala de 0 a 20 valores..

27.4 - A classificação dos candidatos, em cada uma das tarefas realizadas, será obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar.

$$PPC = 2PCT + 3QR + CE + 2GCTD / 8$$

27.5 - A classificação final da prova prática de conhecimentos corresponde à média aritmética simples das classificações obtidas pelos candidatos nas diferentes tarefas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PPC = 1.^{\text{a}} \text{ tarefa} + 2.^{\text{a}} \text{ tarefa} / 2$$

28 - As notificações aos candidatos serão efetuadas através da plataforma eletrónica de recrutamento on-line do município de Moura.

29 - Os/as candidatos/as que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

30 - 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) e, quando fundamentadamente for inviável com recurso a entidade privada.

30.1 - 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.

31 - 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.

31.1 - AAC 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:

$$AC = \frac{HÁ + 2 FP + 3 EP}{6}$$

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

Habilitação Valoração

Escolaridade obrigatória legalmente exigida 15 valores

Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida 20 valores

b) Formação Profissional (FP) - 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.

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 5

Igual ou inferior a 10 horas 10

Entre 11 e 20 horas 12

Entre 21 e 30 horas 14

Entre 31 e 40 horas 16

Entre 41 e 50 horas 18

Igual ou superior a 51 horas 20

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 (anos) Valoração

Sem experiência 5

Inferior ou igual a 1 10

Maior de 1 e inferior a 2 12

Igual ou maior de 2 e inferior a 4 14

Igual ou maior de 4 e inferior a 6 16

Igual ou maior de 6 e inferior a 8 18

Igual ou maior de 8 20

32 - 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.

33 - A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por elementos/s do júri habilitados para o efeito, ou cas contrário por trabalhadores do município de Moura, habilitados para a realização deste método de seleção.

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.

- 33.1 - As competências a avaliar de acordo com a caracterização do posto de trabalho e do perfil de competências definido pelo júri, são as seguintes: Orientação para o serviço público, Orientação para resultados, Análise crítica e resolução de problemas, Orientação para a colaboração, Orientação para a segurança e Iniciativa, tudo como vem definido na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.
- 33.2 - 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 ponderada das classificações obtidas em cada competência avaliada, de acordo com a seguinte fórmula:
- $$EAC = 20 A + 25 B + 15 C + 15 D + 15 E + 10 F / 100$$
- 33.3 - 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
- 33.4 - A Entrevista de Avaliação de Competências, tem a duração estimada entre 30 a 45 minutos por cada candidato.
- 34 - Composição e identificação do júri do procedimento concursal e do período experimental, todos trabalhadores do município de Moura:
- Presidente: João Paulo Fialho da Encarnação, chefe da Divisão Operacional e Serviços Urbanos;
- 1.º Vogal efetivo que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos: Mário António Lopes Valério, Encarregado Operacional Geral;
- 2.º Vogal efetivo: Paulo Manuel Piçarra Limpo, Encarregado Operacional;
- 1.º vogal suplente: Jorge Manuel Costa Pato, Assistente Operacional (Eletricista);
- 2.º vogal suplente: Mário Fernando Paulos Cadeirinhas, Encarregado Geral Operacional
- 35 - 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.
- 36 - 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.
- 37 - Os critérios para determinação da classificação referente aos diversos métodos de seleção constam da ata n.º 1 da reunião do júri realizada no dia 05 de março de 2025, disponível, em www.cm-moura.pt, separador Recursos Humanos/Nova Plataforma de Recrutamento On-line.
- 38 - 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.pt, separador Recursos Humanos/Nova Plataforma de Recrutamento On-line.
- 39 - 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.
- 40 - 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 e o Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- 41 - 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.
- 42 - 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.iefponline.iefp.pt>)

Finanças

BEP v5.0.0.0 de 2024-11-25 @ 266
