

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202609/0751

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Mourão

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 934,99

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Para além das funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe ainda desempenhar as seguintes funções:

- Caracterização do Posto de Trabalho:**
- a) Executa, essencialmente, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.
 - b) Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.
 - c) É responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
 - d) Organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos.
 - e) Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município.
 - f) Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado.
 - g) Preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros.
 - h) Exerce as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhes forem cometidas por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior, no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Reunião da Câmara Municipal de 20 de agosto de 2026
Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Mourão	18	Praça da República, 20	Mourão	7240233 MOURÃO	Évora	Mourão

Total Postos de Trabalho: 18

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Capacidade de trabalhar em equipa; responsabilidade e compromisso com o serviço; autonomia e dinamismo; capacidade de organização; tolerância à pressão e contrariedade.
6. Podem ser opositores, para além dos trabalhadores detentores de uma relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, constituída com entidade a que respeita os postos de trabalho a preencher, quaisquer outros trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos gerais e especiais exigidos para a integração na correspondente carreira.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: srh-recrutamento@cm-mourao.pt

Contacto: 266560010

Data Publicitação: 2026-09-23

Data Limite: 2026-10-08

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 23390/2026/2, publicado no Diário da República.

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Abertura de Procedimento Concursal Comum para Recrutamento de Trabalhadores, com vista à Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público, na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para Ocupação de 18 (Dezoito) Postos de Trabalho da Carreira e Categoria de Assistente Operacional. Jornal Oficial: Aviso (extrato) n.º 23390/2026/2, publicado no Diário da República, n.º 184, 2.ª Série, de 22 de setembro de 2026. Nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua redação atual, conjugada com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e na sequência da deliberação tomada na reunião da Câmara Municipal de 20 de agosto de 2026, torna-se público que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), um procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 18(dezoito) postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal do Município de Mourão. 1. Caracterização da Oferta: 1.1. Tipo de Oferta: Abertura de Procedimento

Concursal Comum para Recrutamento de Trabalhadores, com vista à Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público, na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. 1.2. Carreira/Categoria: Assistente Operacional. 1.3. Número de Postos de trabalho: 18(Dezoito). 1.4. Remuneração: A remuneração a auferir corresponderá à legalmente definida para a primeira posição remuneratória, nível 5, da carreira e categoria de Assistente Operacional, a que corresponde 934,99€. 1.5. Condições de trabalho e regalias sociais: As vigentes para os trabalhadores para os trabalhadores da Administração Pública. 2. Prazo de validade do procedimento: O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos postos de trabalho a ocupar. Em cumprimento com o artigo 25.º, n.º 5 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sempre que a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, a qual, nos termos do número 6 do referido artigo e diploma é válida pelo período de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final (reserva de recrutamento interna). 3. Local de trabalho: Município de Mourão, sito na Praça da Republica, n.º 20, 7240 -233 – Mourão. 4. Identificação e Caracterização dos postos de trabalho: Para além das funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe ainda desempenhar as seguintes funções: a) Executa, essencialmente, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. b) Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. c) É responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. d) Organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos. e) Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município. f) Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado. g) Preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros. h) Exerce as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhes forem cometidas por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior, no âmbito das suas qualificações e das competências do Município. 5. Requisitos de admissão: 5.1. Requisitos gerais: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os trabalhadores que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 5.2. Requisitos específicos: Os exigíveis para as funções e definidos no Mapa de Pessoal para os referidos Postos de Trabalho, designadamente, nos termos do artigo 34.º, n.º 1 da LTFP, escolaridade obrigatória de acordo com a idade dos candidatos: a) 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31.12.1966; b) 6.º ano para os candidatos nascidos até 31.12.1980; c) 9.ª ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1981; d) 12.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995. A escolaridade mínima obrigatória, exceionalmente, e a coberto do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP e da alínea j), do n.º 3 do artigo 11.0, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pode ser substituída por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação nos seguintes termos: - 500 horas de formação profissional na área da função (sem limite temporal); - Experiência profissional igual ou superior a 3 anos devidamente comprovada na mesma área. 5.3. Requisitos preferenciais: Capacidade de trabalhar em equipa; responsabilidade e compromisso com o serviço; autonomia e dinamismo; capacidade de organização; tolerância à pressão e contrariedade. 6. Podem ser opositores, para além dos trabalhadores detentores de uma relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, constituída com entidade a que respeita os postos de trabalho a preencher, quaisquer outros trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos gerais e especiais exigidos para a integração na correspondente carreira. 7. Forma de apresentação das candidaturas: 8. Prazo de apresentação das candidaturas: Dez (10) dias úteis, contados da data da presente publicação na Bolsa de Emprego Público(BEP); 9. Local e endereço eletrónico para apresentação de candidaturas: srh-recrutamento@cm-mourao.pt, 10. Métodos de Seleção: Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, doravante LTFP,

serão aplicados os métodos de seleção: - Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular; - Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos: a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos, não incluídos na opção A. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 36 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, e será efetuada da seguinte forma: a) Aplicação do 1.º método de seleção num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos; b) Aplicação do 2.º método de seleção apenas aos 36 candidatos aprovados e melhor classificados no método imediatamente anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento. c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a insatisfação das necessidades de recrutamento, serão convocados para os métodos não realizados conjuntos de 15 candidatos para a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos mesmos para efeito de nova lista de classificação que será igualmente sujeita a homologação.

10.1. Métodos De Seleção – Critérios Gerais - Prova de Conhecimentos – Ponderação de 50%; - Avaliação Curricular – Ponderação de 50%; - Avaliação Psicológica – Apto ou Não apto - Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 50%

a) Prova de Conhecimentos: - Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização dos postos de trabalho a ocupar. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. - Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos (gerais e específicos), é de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, composta por um grupo de perguntas, com a duração máxima de 60 minutos, com uma tolerância de 10 minutos, em data e local a comunicar oportunamente e apenas será permitida a consulta à legislação não anotada, não sendo permitida a consulta por meios digitais. - No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa. - Durante a prova de conhecimentos não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático. - A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valorização até às centésimas e tem uma ponderação de 50% da nota final. - Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. - A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso. - A prova será aplicada num único momento, de forma a garantir a igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora. Temas da prova de conhecimentos: A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções de Assistente Operacional do Município de Mourão.

Bibliografia necessária:

- Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de Abril de 1976);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);
- SIADAP regime geral (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro);
- Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Mourão, aprovada inicialmente pelo Despacho n.º 12200/2022, de 18 de outubro, na sua versão atualizada (3.ª);
- Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016;
- Lei da Proteção de Dados Pessoais – Lei nº58/2019, de 8 de

agosto - Decreto – Lei nº109-E/2021, de 9 de dezembro- Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção. (toda a legislação é tida em consideração na sua versão atualizada) - Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. b) - 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. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas – HA; Formação Profissional – FP; Experiência Profissional – EP; Avaliação de desempenho – AD. De acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,20 + EP \times 0,50 + AD \times 0,10$ As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. Em que: Habilidade Académica: Será ponderada a titularidade da escolaridade obrigatória, grau académico ou equiparação legalmente reconhecida, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração: Detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida 20 valores Candidato com mais de 500 horas de formação profissional na área da função (sem limite temporal) ou experiência profissional igual ou superior a 3 anos devidamente comprovada na mesma área 16 valores Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho. Serão valoradas as ações de formação frequentadas desde 01 de janeiro de 2024 até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas por certificados ou diplomas idóneos que indiquem 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. Não serão considerados os Seminários, Encontros, Jornadas, Simpósios, Colóquios, Palestras e outros similares que não detenham a classificação de Formação. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração: Sem formação 10 Valores 0 a 10 horas 12 Valores 11 a 20 horas 14 Valores 21 a 30 horas 16 Valores 31 a 40 horas 18 Valores Mais de 41 horas 20 Valores Experiência Profissional: Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional diretamente relacionada com o cargo a prover, devendo ser comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, de acordo com a seguinte valoração: Sem experiência 8 Valores Inferior a 12 meses 10 Valores Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos 12 Valores Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos 14 Valores Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos 16 Valores Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos 18 Valores Mais de 5 anos 20 Valores Avaliação de Desempenho: Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao período correspondente ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato, convertidas à escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte: Menor que 2 8 Valores Igual ou maior a 2 e menor que 2,5 10 Valores Igual ou maior a 2,5 e menor que 3 12 Valores Igual ou maior a 3 e menor que 3,5 14 Valores Igual ou maior a 3,5 e menor que 4 16 Valores Igual ou maior a 4 e menor que 4,5 18 Valores Igual ou maior a 4,5 20 Valores Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ou a algum dos ciclos de avaliação, o Júri determina, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, atribuir a classificação de 16 valores. b) Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de

competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada por Técnico(a) credenciado para o efeito, através das menções classificativas de Apto e Não Apto após entrevista individual com cada um dos candidatos aprovados na respetiva fase. c) Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 20 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências, abaixo indicadas, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (I+II+III+IV) / 4$ A avaliação dos Comportamentos resultará da média final e aritmética dos membros do Júri. Competências e Comportamentos: I. Iniciativa e autonomia: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. 2. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. II. Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Trabalha com pessoas com diferentes características. 2. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. III. Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. 2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. IV. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos. 2. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade; III – Classificação Final: Sendo: CF = Classificação Final; PC= Prova de conhecimentos AC = Avaliação Curricular; AP – Avaliação Psicológica $EAC =$ Entrevista de Avaliação de Competências. - A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: a) - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e não tenham optado pelos outros métodos de seleção: $CF = AC \ 50\% + EAC \ 50\%$ b) - Para os restantes candidatos: $CF = (PC \times 50\%) + (AP - Apto) + (EAC \times 50\%)$ Critérios de Desempate: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de desempate a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1º - O candidato com maior classificação atribuída pelos membros do Júri na competência III. Conhecimentos especializados e experiência tempo de experiência profissional da EAC; 2º - O candidato com menor idade. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 11. Exclusão: Nos termos conjugados do artigo 15.º, n.º 5 e 21.º, n.º 4 da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão; que apresentem candidatura fora do prazo, cujas candidaturas não sejam acompanhadas da documentação necessária à completa instrução do processo; não apresentem documentos legíveis, devida e completamente preenchidos e/ou no formato adequado; aqueles que obtenham, na classificação final, uma valoração inferior a 9,50 valores. 12. Notificações: Nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e do artigo 6.º, n.º 1 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de

setembro, as notificações resultantes do procedimento previsto na presente portaria serão efetuadas exclusivamente através de correio eletrónico indicado na candidatura, com recibo de entrega de notificação. 13. Júri: No exercício da competência prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 232/2022, de 09 de setembro, e nos termos e para os efeitos previstos nos seus artigos 9.º e 10.º, por proposta da Senhora Vice-Presidente, a seguinte constituição do júri do procedimento concursal, incluindo do período experimental a que houver lugar: Presidente: Vera Cristina Marques Bailote, Chefe do Departamento de Gestão Municipal; - 1.º Vogal: Rafael Tavares Antunes, Técnico Superior, Serviço de Apoio Jurídico; - 2.º Vogal: João Luís Boino Anania, Técnico Superior, Chefe da Unidade de Obras e Empreitadas Municipais. 14. Identificação dos documentos que devem instruir a candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, em suporte eletrónico, mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo, disponível na página eletrónica do Município em <http://www.cm-mourao.pt>. Para além do formulário referido, devidamente preenchido e assinado pelo (a) candidato(a), a candidatura deverá ser ainda instruída, sob pena de exclusão, com os seguintes documentos: 14.1. Curriculum vitae detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado pelo(a) candidato(a), onde constem as funções que exerce e as que desempenhou anteriormente com indicação dos correspondentes períodos e atividades relevantes, bem como a formação profissional detida, referindo as ações de formação frequentadas e a sua duração; 14.2. Cópia do documento comprovativo das habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; 14.3. Comprobativos da experiência profissional. 14.4. Outros documentos comprovativos de factos referidos no Curriculum Vitae, que possam relevar para a apreciação da candidatura, nomeadamente dos certificados das ações de formação frequentadas, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração, relacionadas com as atividades que caracterizam o posto de trabalho a que se candidata. 14.5. Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para a apreciação do seu mérito. 15. Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontre a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º, n.º 5, alínea a) da Portaria, a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão. 16. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 17. Quotas de Emprego: Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, em todos os concursos de ingresso na função pública e, nos termos do artigo 9.º do referido diploma, sempre que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Para o efeito, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado. 18. Em concordância com o Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março, publicado no Diário da República, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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». 19. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "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”, previsto na Portaria n.º 48/2014, 26 de fevereiro, o que se mantém em vigor em conformidade com o artigo 5.º, n.º 4 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Para efeitos do artigo 5.º, n.º 3 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 06 de maio de 2024, que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias (EGRA). 20. Em cumprimento do disposto no artigo 33.º, n.º 2 da LTFP e no artigo 11.º, n.º 1, alínea a) da na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente procedimento concursal será publicitado: a) 2ª série do Diário da República, por extrato; b) na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral; c) na página de Internet do Município de Mourão, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP. Paços do Município de Mourão, 09 de setembro de 2026. O Presidente da Câmara, Dr. João Filipe Cardoso Fernandes Fortes.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		