

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202603/1153

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal da Murtosa

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

Caracterização do Posto de Trabalho: Responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Acompanhamento e apoio no fornecimento de refeições; Execução de tarefas mecânicas ou manuais na área da limpeza pública urbana; Assegurar a limpeza de bermas, valetas, terrenos, recintos e outros espaços verdes, assim como as linhas de água de pequena dimensão; Execução das demais tarefas e funções que lhe forem atribuídas por decisão superior.

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 Artigo 30.º da LTFP: Deliberação da Câmara Municipal da Murtosa de 05 de março de 2026.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Murtosa	11	Praça do Município, N.º 1	Murtosa	3870101 MURTOSA	Aveiro	Murtosa

Total Postos de Trabalho: 11

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
Escolaridade mínima obrigatória a aferir de acordo com a idade.	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

Requisitos gerais: Os definidos no artigo 17.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que consistem em:

- a) Ter nacionalidade Portuguesa, salvo nos casos excecionados por 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 das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento.rh@cm-murtosa.pt

Contacto: 234830100

Data Publicitação: 2026-03-30

Data Limite: 2026-04-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República (Aviso n.º 7162/2026/2) e site do Município da Murtosa (www.cm-murtosa.pt)

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de onze postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, com a escolaridade mínima obrigatória a aferir de acordo com a idade, para o Serviço de Educação da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social. 1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e nos termos do disposto nos artigos 33.º a 37.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz público que, por deliberação da Câmara Municipal da Murtosa de 05 de março de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação deste aviso na BEP (Bolsa de Emprego Público), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de onze postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, para o Serviço de Educação da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal e no mapa anual de recrutamentos autorizados, aprovados para o ano de 2026, pela Assembleia Municipal em reunião ordinária de 30 de dezembro de 2025, por proposta da Câmara de Municipal através da sua deliberação tomada na reunião de 24 de dezembro de

2025, alterado na Assembleia Municipal de 18 de fevereiro de 2026, por proposta da Câmara Municipal de 05 de fevereiro de 2026. 2 - Reserva de recrutamento: A Câmara Municipal da Murtosa encontra-se dispensada 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 ou de valorização profissional, conforme 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. 2.1 - Consultada também a CIRA, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, foi prestada em 05 de março de 2026 pelo Secretário Executivo Intermunicipal a seguinte informação: "[...] não se encontra constituída a EGRA (entidade gestora da requalificação nas autarquias) no âmbito da CIM Região de Aveiro. Assim, nesta data, também não se encontra constituída qualquer reserva interna de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação". 2.2 – A inexistência de qualquer comissão criada, até ao momento, com referência à existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas, por parte da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, atual entidade gestora do sistema de valorização profissional para as autarquias locais da sua área de integração, no pressuposto do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, tendo em consideração a disposição legal constante no artigo 16.º-A do mesmo preceito legal, pelo facto do Município da Murtosa, enquanto entidade subsidiária, não possuir trabalhadores em situação passível de colocação no sistema de valorização profissional, justifica-se a inexistência, por esse motivo, da correspondente e prevista lista nominativa. 3 - O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos números 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro. 4 - Local de trabalho: área geográfica do Município da Murtosa. 5 - Caracterização do posto de trabalho: "Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, designadamente execução de tarefas de vigilância, transmissão de recados, arrumos de material, responsabilidade de execução da limpeza das instalações de edifícios públicos; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos jardins-de-infância e escolas da rede escolar municipal; Responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Acompanhamento e apoio no fornecimento de refeições; Execução de tarefas mecânicas ou manuais na área da limpeza pública urbana; Assegurar a limpeza de bermas, valetas, terrenos, recintos e outros espaços verdes, assim como as linhas de água de pequena dimensão; Execução das demais tarefas e funções que lhe forem atribuídas por decisão superior." 6 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório obedece ao disposto no artigo 38.º da LTFP. Não havendo lugar a negociação, e nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos serão posicionados na 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, da Carreira e Categoria de Assistente Operacional, ou seja, 934,99€. 7 - Requisitos de admissão – Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos: 7.1 - Requisitos gerais: Os definidos no artigo 17.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que consistem em: a) Ter nacionalidade Portuguesa, salvo nos casos excecionados por lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 7.2 - Requisito habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. A escolaridade obrigatória é aferida segundo a data de nascimento: • nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; • nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; • nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade; • 12 anos de escolaridade para os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual. Não é possível a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. 8 - Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Portaria 233/2022, de 09

de setembro, Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, alterada pela Lei n.º 65/2015, de 3 de julho, e demais legislação aplicável. 9 - Âmbito do recrutamento: a) Ao abrigo do princípio da boa administração consagrado no artigo 6.º do Código do Procedimento Administrativo, designadamente em obediência a critérios de eficiência, economicidade e celeridade, o presente procedimento concursal comum destina-se a candidatos com e sem vínculo de emprego público, conforme previsto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, e nos termos e limites constantes do mapa anual de recrutamentos autorizados a que se refere o n.º 6 e ainda conforme o plano anual de recrutamentos aprovado para o ano de 2026, no mapa de pessoal e no mapa anual de recrutamentos autorizados, aprovados para o ano de 2026, pela Assembleia Municipal em reunião ordinária de 30 de dezembro de 2025, por proposta da Câmara de Municipal através da sua deliberação tomada na reunião de 24 de dezembro de 2025, alterado na Assembleia Municipal de 18 de fevereiro de 2026, por proposta da Câmara Municipal de 05 de fevereiro de 2026, sem previamente haver necessidade de abrir procedimento concursal ao abrigo do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP; b) Não será dada qualquer prioridade aos candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido; c) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da autarquia, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento; 10 - Prazo e forma para apresentação das candidaturas: 10.1 - Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual. 10.2 - Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas, mediante preenchimento de formulário-tipo, disponível na página eletrónica do município (www.cm-murtosa.pt), e enviadas exclusivamente por correio eletrónico, para recrutamento.rh@cm-murtosa.pt, em formato PDF, até ao limite máximo de 20 MB, devendo o mesmo ser zipado/comprimido no caso de tamanhos superiores, de forma a garantir que o limite de 20MB não é ultrapassado. As candidaturas deverão ser enviadas até ao termo do prazo fixado para o efeito (10 dias úteis), findo o qual não serão as mesmas consideradas. Não serão admitidas candidaturas em formato papel. 10.3 - A apresentação de candidaturas deverá ser acompanhada, dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: a) Fotocópia legível do certificado de Habilitações. Os candidatos 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; b) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração; c) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas) onde conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a carreira e categoria de que seja titular, a atividade que executa atualmente (descrição detalhada das atividades caracterizadoras do posto de trabalho que ocupa) e o órgão ou serviço onde o candidato exerce funções, o tempo de serviço, a posição remuneratória (esta última, em caso de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída), bem como a menção qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três ciclos avaliativos (biénios 2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024) ou, sendo o caso, a indicação dos motivos da não avaliação em um ou mais ciclos; d) Os candidatos devem ainda anexar os seguintes documentos: d1) Comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata (fotocópia); d2) Comprovativos da experiência profissional (fotocópia) na área a que se candidata; 10.4 - O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário-tipo por parte dos candidatos é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos dos procedimentos os candidatos que não reúnam os requisitos acima estabelecidos, ou não apresentem os documentos supra identificados. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no aviso de abertura determina a exclusão do procedimento concursal. 11 - Métodos de seleção Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de Setembro, serão adotados os seguintes métodos de seleção: i) Candidatos sem vínculo ou com vínculo mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) CF= (PC x 100%)+ AP (Apto/Não Apto) ii)

Candidatos com vínculo e com identidade funcional: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$

Nos termos a seguir mencionados: 11.1 - Salvo nos casos previstos no ponto 11 ii), os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo de carácter eliminatório, e com as seguintes ponderações (por força das alterações introduzidas pelo n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro): a) Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação de 100%; b) Avaliação Psicológica (AP) - Apto/Não Apto. 11.1.1 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 100\%) + AP$ (Apto/Não Apto) 11.1.2 - Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, do seguinte modo: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; b) Aplicação do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os candidatos aprovados serão convocados por conjuntos de 30; c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3. Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, ou que tenha obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. Ao abrigo do disposto do n.º 3 do artigo 21.º do mesmo preceito legal, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatória. A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do concurso e serão excluídos do mesmo. 11.1.3 - Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será de natureza teórica, assumindo a forma escrita e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A Prova de Conhecimentos será constituída por perguntas de escolha múltipla e/ou questões de desenvolvimento/exposição, com duração de 60 minutos, sendo permitida a consulta da legislação a seguir mencionada, em formato de papel sem anotações ou comentários: A prova de Conhecimentos (PC) versará sobre a seguinte legislação: • Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; • Despacho n.º 8452-A/2015, de 31 de julho, na sua redação atual; • Lei n.º 51/2012, de 05 de setembro, na sua redação atual; • Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; • Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro, na sua redação atual; • Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual; • Despacho normativo n.º 10-A/2018, de 19 de junho, na sua redação atual; • Lei n.º 13/2006, de 17 de abril, na sua redação atual; (1) Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente procedimento até à data da realização da prova de conhecimentos. (2) A Prova de Conhecimentos tem uma duração de 60 minutos, podendo ser alargada, até 15 minutos, para candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura. (3) Os candidatos serão convocados para a sala 15 minutos antes da hora agendada para a Prova de Conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após o seu início. (4) Os candidatos só poderão desistir da prova, 10 minutos após o seu início. (5) Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. (6) Os candidatos admitidos serão convocados por e-mail, nos termos da disposição prevista no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 11.1.4 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências previamente definido é o seguinte: a) Orientação para o serviço público - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade; Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade; Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público. b) Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados; Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável; Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar. c) Gestão do conhecimento - Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Demonstra uma atitude receptiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências; Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade; Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados. d) Iniciativa - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço; Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas; Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa. e) Organização, planeamento e gestão de projetos - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento; Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas; Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos. f) Orientação para a participação - Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Procura o feedback dos cidadãos e dos colegas no âmbito das suas atividades; Responde com disponibilidade aos cidadãos e aos colegas no âmbito das suas atividades.; Tem em consideração as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos e dos colegas na execução das suas atividades e transmite-as superiormente. g) Orientação para a segurança - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função; Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa; Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades. O método de seleção obrigatório de Avaliação Psicológica, é realizado pela DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público, ou por uma Entidade Especializada, nos termos do disposto no n.º 2 e n.º 3 do artigo 17.º, sendo valorada nos termos do artigo 21.º, ambos da portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as menções classificativas de Apto e Não Apto. 11.2 - Métodos de Seleção Específicos: no caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja no recrutamento de 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/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo do n.º 3 da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 11 i): a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 50% b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação 50% 11.2.1 – A Classificação Final (CF) será

obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$

11.2.2 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, do seguinte modo: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; b) Aplicação do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os candidatos aprovados serão convocados por conjuntos de 30; c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3. Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do mesmo preceito legal, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatória. A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do concurso e serão excluídos do mesmo.

11.2.3 – Avaliação Curricular (AC) - 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 do desempenho. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Terá ponderação de 50% e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula: $AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$ em que: HL = Habilitações Literárias - Neste parâmetro será considerada a titularidade de grau académico, nos seguintes termos: Inferior ao 6.º ano de escolaridade – 10 valores; Entre o 7.º ano e o 9.º ano de escolaridade – 12 valores; Entre o 10.º ano e o 11.º ano – 16 valores; 12.º ano de escolaridade – 18 valores; Título académico conferente a grau – 20 valores; FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão consideradas todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Valoração	Formação
0	Sem qualquer formação relevante
10	Até 70 horas de formação
20	Mais de 350 horas de formação
12	De 71 horas até 140 horas de formação
14	De 141 horas até 210 horas de formação
16	De 211 horas até 280 horas de formação

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão: - Duração da ação. As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: • A um mês, correspondem 140 horas; • A uma semana, correspondem 35 horas; • A um dia, correspondem 7 horas; • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores. EP = Experiência Profissional - Pondera o desempenho de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto devidamente comprovado. Experiência Profissional Inferior a 1 ano 4 valores Entre 1 e 3 anos 8 valores Entre 3 e 5 anos 12 valores Entre 5 e 7 anos 16 valores Superior a 7 anos 20 valores AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se às últimas três avaliações (2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024), tendo em conta o seguinte: De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Biénios 2019/2020 e 2021/2022: • Excelente - 20 valores; • Relevante – 18 valores • Adequado - 16 valores; • Inadequado: 8 valores; Biénio 2023/2024: • Excelente - 20 valores; • Muito bom – 18 valores • Bom - 16 valores; • Regular - 12 valores; • Inadequado – 8 valores. Caso se verifique a não existência de avaliação, em algum dos biénios, será atribuída neste item a pontuação de 10 valores.

11.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a ponderação de 50%. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas

com o perfil de competências definido no Anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo níveis classificativos de: • Elevado: 20 valores; • Bom: 16 valores; • Suficiente: 12 valores; • Reduzido: 8 valores; • Insuficiente: 4 valores. A classificação da EAC resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas dos fatores avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. 12 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 66.º da LTFP, e no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação das referidas disposições legais, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: a) Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a concurso (número de anos); b) Habilitação literária, prevalecendo a habilitação mais elevada; c) Formação Profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas). 13 - De acordo com o n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados por correio eletrónico, conforme previsto no n.º 1 do artigo 6.º da portaria supra mencionada, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 14 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por correio eletrónico conforme previsto no n.º 1 do artigo 6.º da portaria supra mencionada e na alínea c) do n.º 1 do artigo 112.º do CPA. 15 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município da Murtosa e publicitada na página eletrónica da Autarquia (www.cm-murtosa.pt), nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 16 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na página eletrónica em www.cm-murtosa.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do DR, com informação sobre a sua publicitação, conforme preceituado no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 17 - Os(as) candidatos(as) serão notificados eletronicamente para a realização de audiência prévia, nos termos dos artigos 121.º e 122.º no Código de Procedimento Administrativo. O direito de audiência prévia deverá ser exercido eletronicamente para recrutamento.rh@cm-murtosa.pt, mediante preenchimento obrigatório de formulário-tipo disponível em www.cm-murtosa.pt, na área afeta aos Recursos Humanos. 18 - O recrutamento efetua-se nos termos do estipulado no artigo 26.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 19 - Falsas declarações: As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. O júri, nos termos do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, quando haja fundadas dúvidas acerca do conteúdo ou autenticidade das fotocópias, pode exigir a exibição de original ou documento autenticado para conferência. 20 - Composição do júri: Presidente: Rosa Maria Cirne de Almeida, Técnica Superior; Vogais efetivos: Rui Filipe da Silva Marques Sousa, técnico superior e Celine Rodrigues Lopes Martins, Assistente Técnica; Vogais suplentes: Fábio Alexandre Lopes de Freitas e Mónica Isabel Soares Cabral, ambos Técnicos Superiores. O 1.º vogal efetivo substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos. 21 - Acesso às atas: Nos termos do n.º 5, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet da Câmara Municipal da Murtosa, na mesma data da publicação do aviso de abertura do procedimento concursal. 22 - O presente procedimento concursal será publicitado nos termos do n.º 1 do artº 11.º da referida Portaria. 23 - É garantida a quota prevista no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, que nos termos da lei será de 1 (um) lugar. Com efeito, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 24 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos

termos do diploma supra mencionado. 25 - 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. 26 – As operações de tratamento de dados pessoais no Procedimento Concursal estão fundamentadas no cumprimento de obrigações jurídicas e na gestão da relação pré-contratual, sendo realizadas exclusivamente para efeitos de processamento da candidatura, de acordo com os termos da Ficha de Informação sobre Tratamento de Dados nos Procedimentos Concursais e com as condições da Política de Proteção de Dados que se encontram disponíveis em qualquer Balcão de Atendimento ou em www.cm-murtosa.pt. Os titulares dos dados podem solicitar informações, apresentar reclamações ou exercer os seus direitos de proteção de dados, nomeadamente os direitos de informação, acesso, consulta, retificação, oposição ao tratamento ou apagamento, dentro do horário normal de funcionamento, através de contacto com o Município da Murtosa, quer presencialmente, num Balcão de Atendimento, quer pelo correio eletrónico geral@cm-murtosa.pt. Murtosa, 18 de março de 2026 O Presidente da Câmara, Januário Cunha

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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: