

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

## Detalhe de Oferta de Emprego

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

OE202401/0890

**Tipo Oferta:**

Procedimento Concursal Comum

**Estado:**

Ativa ▶

**Nível Orgânico:**

Câmaras Municipais

**Órgão/Serviço:**

Câmara Municipal de Fornos de Algodres

**Vínculo:**

CTFP por tempo indeterminado

**Regime:**

Carreiras Especiais

**Carreira:**

Fiscalização

**Categoria:**

Fiscal

**Grau de Complexidade:**

0

**Remuneração:**

Com vínculo 1122,84 euros; sem vínculo negociação 908,77 euros.

**Suplemento Mensal:**

0,00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

Compete ao Fiscal nos termos do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, nomeadamente, o acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas, elaborar autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração de normas legais e regulamentares

A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Fornos de Algodres	1	Estrada Nacional N.º 16, Apartado 15	Fornos de Algodres	6370999 FORNOS DE ALGODRES	Guarda	Fornos de Algodres

**Total Postos de Trabalho:**

1

**Observações:****Relação Jurídica Exigida:**

CTFP por tempo indeterminado

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :**

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Requisitos de Nacionalidade:**

Sim

**Habilitação Literária:**

12º ano (ensino secundário)

**Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:**

Não

**Outros Requisitos:**

- a) Carta de condução categoria B;
- b) Idoneidade para o exercício de funções;
- c) Curso de formação específico para Fiscal da carreira especial de fiscalização ou disponibilidade para frequentar o curso (de 618 horas ministrado pela FEFAL) durante o período experimental.

**Envio de candidaturas para:**

provimentoassistentetecnico@cm-fornosdealgodres.pt

**Contatos:**

271700060

**Data Publicitação:**

2024-01-26

**Data Limite:**

2024-02-09

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**

Diário da República II Série, Aviso (extrato) | 2132/2024

**Descrição do Procedimento:**

1 - Nos termos do artigo 30.º n.º 4 e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por meu despacho datado de 25/10/2023 e em cumprimento das deliberações da Câmara e Assembleia Municipal, respetivamente datadas de 19/09/2023 e 28/09/2023, se encontra aberto nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal para 2023, na categoria de Fiscal da carreira especial de fiscalização aprovada pelo Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, a recrutar com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções o exercício de funções de Fiscal na Divisão Técnica Municipal do Município de Fornos de Algodres.

1 - O local de trabalho onde serão exercidas as funções a desempenhar é no Município de Fornos de Algodres.

2 - Legislação aplicável: são aplicáveis, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e o Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto - todos os diplomas legais na sua redação atual.

3 - Descrição do posto de trabalho e das funções a desempenhar:

3.1 - Compete ao Fiscal nos termos do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, nomeadamente, o acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas, elaborar autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração de normas legais e regulamentares

3.2 - A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

4 - Perfil de competências: as previstas para os assistentes técnicos conforme Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

5 - Posição remuneratória: determinada por negociação nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, e deliberação do órgão deliberativo nos termos da qual é possível manter a remuneração de origem a candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído até à 4ª posição remuneratória nível 12 (com remuneração correspondente a 1122,84 euros) e a candidatos sem vínculo a negociação até à 2ª posição remuneratória, nível 8, correspondente a 908,77 euros.

6 - Âmbito de recrutamento:

Considerando os princípios jurídico administrativos da economia processual, da racionalização e da eficiência que devem presidir à atividade da Administração Pública e conforme deliberação dos órgãos executivo e deliberativo, poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com vínculo a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego previamente estabelecido, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e alínea g) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7 - Nível habilitacional exigido:

12º ano de escolaridade, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto não sendo permitido a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional.

8 - Requisitos gerais de admissão:

8.1. Os previstos no artigo 17.º da LTFP. Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

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

8.2 - Outros requisitos:

- a) Carta de condução categoria B;
- b) Idoneidade para o exercício de funções;
- c) Curso de formação específico para Fiscal da carreira especial de fiscalização ou disponibilidade para frequentar o curso (de 618 horas ministrado pela FEFAL) durante o período experimental.

9 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Formalização das candidaturas:

10.1 - As candidaturas deverão ser obrigatoriamente formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo o qual se encontra disponível em [www.cm-fornosdealgodres.pt](http://www.cm-fornosdealgodres.pt), e deverão ser entregues obrigatoriamente por correio eletrónico, para o email: [provimentoassistentetecnico@cm-fornosdealgodres.pt](mailto:provimentoassistentetecnico@cm-fornosdealgodres.pt), até ao termo do prazo acima fixado. Não são admitidas candidaturas em suporte papel.

10.2 - O formulário de candidatura obrigatório deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

10.2.1 - Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão referidos no artigo 17.º da LTFP (certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e boletim de vacinas e exhibir o bilhete de identidade ou o cartão de cidadão). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos;

10.2.2 - Documento comprovativo da titularidade do 12.º ano de escolaridade e carta de condução, bem como do curso de formação específico se o tiver concluído com aproveitamento nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto;

10.2.3 - Para os candidatos titulares de relação jurídica de emprego público, declaração passada e autenticada pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste a modalidade do vínculo, a carreira, categoria, atividade executada e o respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida e avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável. A não apresentação desta declaração implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.

10.2.4 - Curriculum Vitae, detalhado, paginado em formato pdf do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;

10.2.5 - Documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente, no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho;

10.2.6 - Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para a apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, sob pena de não serem considerados.

11. - A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a avaliação, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 233/2022, de 9 de setembro.

12 - Métodos de seleção:

Conforme artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada (em conformidade com o Despacho do Senhor Presidente datado de 25 de outubro de 2023 e artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro) e são os seguintes:

12.1 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (ou seja, candidatos a exercer as funções de Fiscal Municipal), bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

A classificação final (CF) resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:  
 $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$

Estes candidatos podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências que são os métodos aplicáveis aos restantes candidatos.

Descrição e ponderação dos métodos:

A 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. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos a ocupar, e que são os seguintes, habilitação académica (HA); experiência profissional (EP); formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\% + EP \times 30\% + FP \times 25\% + AD \times 15\%)$$

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho, por não ter qualquer vínculo à Administração Pública, tempo mínimo para ser avaliado ou avaliação em atividade diferente do posto de trabalho a ocupar, a fórmula será a seguinte:

$$AC = (HA \times 35\% + EP \times 35\% + FP \times 30\%)$$

A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será avaliada com a seguinte pontuação:

Em que:

AC = Classificação da avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

Habilitação académica (HA)

- a) Grau habilitacional - 12º ano de escolaridade - 18 valores;
- b) Grau habilitacional superior ao da alínea anterior - 20 valores.

Formação profissional (FP)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação documentadas, dos últimos 6 (seis) anos, até ao limite máximo de 20 valores:

- a) 0 valores - 0 horas;
- b) 10 valores - até 14 horas;
- c) 12 valores - 15 a 21 horas;
- d) 14 valores - 22 a 35 horas;
- e) 16 valores - 36 a 70 horas;
- f) 18 valores - a partir das 71 horas;
- g) 20 valores - curso de formação específico de Fiscal

No caso de ações de formação em que apenas seja feita referência ao número de dias considera-se que cada dia equivale a 07 horas. Se não tiver qualquer referência à duração considera-se 1 hora.

Experiência profissional (EP)

A experiência profissional será considerada no exercício de funções de Fiscal Municipal:

- a) Sem experiência - 0 valores
- b) Até dois anos de experiência – 10 valores;
- c) Mais de dois anos e até cinco anos – 14 valores;
- d) Mais de cinco e até dez anos – 16 valores;
- e) Mais de dez anos no exercício de funções idênticas às que se candidata - 20 valores

#### Avaliação do desempenho (AD)

Será relevada a AD em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020, 20121/2022 nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro), expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho excelente - 20 valores;

Desempenho relevante - 16 valores;

Desempenho adequado (de 3 a 3,999 pontos) - 14 valores;

Desempenho adequado - (de 2 a 2,999 pontos) - 12 valores;

Sem Avaliação de Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador - 10 valores

Desempenho inadequado - 8 valores;

A entrevista de avaliação de competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de forma a aferir competências, ponderando-se os seguintes fatores:

A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A aplicação deste método será realizado por técnico com formação adequada para o efeito e por entidade externa.

12.2 - Para os restantes candidatos os métodos a aplicar são:

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação psicológica (AP);
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:  
 $CF = 0,70 PC + 0,30 EAC$

Descrição e ponderação dos métodos:

A 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.

A classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos será de natureza teórica escrita.

A prova, com ponderação de 70%, terá a duração máxima de 60 minutos (questões com resposta de escolha múltipla e questões de desenvolvimento) e incidirá sobre as seguintes matérias:

Conhecimentos gerais:

- Artigos 6.º a 12.º, 20.º a 23.º, 45.º a 50.º, 70.º a 73.º e 126.º a 135.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril (Medidas de modernização administrativa);
- Artigos 3.º a 19.º, 53.º a 76.º, 82.º a 95.º e 102.º a 133.º do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 11 de julho (Código de Procedimento Administrativo).

Conhecimentos específicos relacionadas com as funções a exercer:

- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico da Urbanização da Urbanização e da Edificação aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/1999 de 16 dezembro, na sua redação atual;
- Regulamento Geral do Ruído aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto Regulamentar n.º 2-A/2005, de 24 de março, que regulamenta a utilização das vias públicas para a realização de atividades de carácter desportivo, festivo ou outras que possam afetar o trânsito normal.

A avaliação psicológica (AP), será realizada numa única fase, com a menção classificativa de Apto ou Não Apto e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de forma a aferir competências, ponderando-se os seguintes fatores:

A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A aplicação deste método será realizada por técnico com formação adequada para o efeito e por entidade externa.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou avaliado com Não Apto, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

### 13 - Recrutamento

Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

### 14 - Acesso aos documentos e notificações:

14.1 - A ata do júri, onde constam, nomeadamente, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final, será disponibilizada na página eletrónica, em [www.cm-fornosdealgodres.pt](http://www.cm-fornosdealgodres.pt).

14.2 - As notificações dos candidatos no presente procedimento são efetuadas por correio eletrónico.

15 - 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.

16 - Quotas de emprego: aplica-se a quota de emprego e regime de preferência previsto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo os candidatos com deficiência declarar no requerimento de admissão, sob 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.

17 - Nos termos dos n.os 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, caso a lista de

ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

18 - Quaisquer esclarecimentos relativos ao presente procedimento concursal serão prestados, mediante solicitação para o correio eletrónico: provimentoassistentetecnico@cm-fornosdealgodres.pt.

19 - Composição do júri:

Presidente: Paulo Manuel das Neves Santos, Chefe da Divisão Técnica Municipal;

1º Vogal Efetivo: Américo de Oliveira Domingues, Chefe da Divisão de Administração Geral que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Alberto Dias Amaral Almeida, Técnico Superior

1ª Vogal Suplente: Pedro Miguel Campos Azevedo, Técnico Superior

2º Vogal suplente: Carlos Alexandre Morgado Gomes, Técnico Superior.

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

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

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

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

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

Presidência do Conselho de Ministros

BEP v4.0.0.10 de 2023-11-03 @ 266

---