MUNICÍPIO DE CUBA

Aviso n.º 12894/2021

Sumário: Procedimento concursal comum para recrutamento por tempo indeterminado de um assistente técnico — controlo de custos.

Procedimento Concursal Comum para provimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Técnico — Controlo de Custos

1 — Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 18/05/2021, em complemento da deliberação tomada pela câmara na sua reunião ordinária realizada em 12/05/2021, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República,* procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2021, na modalidade de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria — Assistente Técnico — Controlo de Custos.

2 — Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da DGAL — Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, 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.

4 — Número de postos de trabalho — Um posto de trabalho para Assistente Técnico — Controlo de Custos.

5 — Caracterização do posto de trabalho (atribuição, competência ou atividade): O constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, e de acordo com as atividades descritas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Cuba, publicado no *Diário da República* n.º 122, 2.ª série, de 28 de junho de 2016, designadamente na área de atividade de controlo de custos.

6 — A descrição de funções referidas no número anterior, 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 desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.

7 — Local de trabalho: Estaleiro Municipal de Cuba.

8 — Horário de trabalho: O trabalhador cumprirá o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores que desempenham funções no Estaleiro Municipal.

9 — Posicionamento Remuneratório: Será objeto de negociação conforme o disposto pelo artigo 38.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.

10 — Reserva de recrutamento: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, conforme previsto no n.º 4 art. 30.º da Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

11 — Requisitos de admissão a concurso:

11.1 — Requisitos gerais: os previstos no art. 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não se encontrar inibido 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.

11.2 — Nível habilitacional: 12.º ano.

12 — Em cumprimento do estabelecido nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, alterado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e conforme deliberação tomada pela Câmara em 12/05/2021, o recrutamento efetuar-se-á, de entre indivíduos com ou sem vinculo de emprego público por tempo indeterminado.

12.1 — 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 deste município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

13 — Forma e prazo de apresentação de candidatura:

13.1 — Formalização das candidaturas: Deverão ser formalizadas até ao termo do prazo fixado no ponto 1, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na Subunidade de Recursos Humanos e na página eletrónica da Câmara Municipal — www.cm-cuba.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Cuba, entregue pessoalmente ou remetido pelo correio registado com aviso de receção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Cuba, Rua Serpa Pinto, 84, 7940-172 Cuba, até à data limite fixada na publicitação.

A não apresentação ou preenchimento incorreto do formulário de candidatura, por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão.

13.2 — Documentação a apresentar: O requerimento (formulário tipo) deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

Fotocópia legível de certificados habilitações literárias;
Fotocópia legível de certificados de formação profissional;
Curriculum Vitae, atualizado, datado e assinado.

Dos factos declarados no C.V. que considere relevantes para avaliação do seu mérito, deverá anexar os devidos comprovativos, sob pena de não serem considerados pelo Júri.

13.2.1 — Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público, devem entregar também:

Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que o mesmo detém, com indicação da carreira, categoria e da área de atividade, de que seja titular, com tempo de serviço respetivo para ambas, e remuneração base auferida.

Documento comprovativo da avaliação do desempenho obtida nos últimos 3 períodos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à publicitada, se aplicável.

13.3 — A não apresentação dos documentos acima identificados é motivo de exclusão, nos termos da alínea *a*) n.º 8, artigo 20.º da Portaria que regulamenta o Procedimento Concursal.

13.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

14 — Métodos de Seleção: Os previstos no art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e art. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

14.1 — Métodos Obrigatórios:

14.1.1 — Prova de Conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos

que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Esta prova incidirá sobre as seguintes matérias:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
Sistema de Avaliação de Desempenho, regulada pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Cuba, publicado no *Diário da República* n.º 122, 2.ª série, de 28 de junho de 2016.
Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro (Norma Contabilística Pública 27).

Este fator terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

14.1.2 — Avaliação Psicológica — visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências predefinido, esta prova terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

14.1.2.1 — A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto;*

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

14.2 — Método complementar, nos termos do art. 6.º, da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal:

14.2.1 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o(s) entrevistador(es) e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, com duração de 15 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos do n.º 6, do artigo 9.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

14.3 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1, do art. 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 35\ \% + AP \times 35\ \% + EPS \times 30\ \%$$

em que:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

15 — Aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 14.1.1. e 14.1.2., aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do art. 36.º da Lei

n.º 35/2014, de 20 de junho, e art. 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nomeadamente:

15.1 — Métodos Obrigatórios:

15.1.1 — Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao *Curriculum Vitae.* Este fator será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

15.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise e terá a duração de 20 minutos. O resultado desta entrevista permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas. A Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 35 % na Avaliação Final.

15.2 — Método Complementar, nos termos do art. 6.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

15.2.1 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, com duração de 20 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos do n.º 6, do artigo 9.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

15.3 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1 do artigo 26 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 35\ \% + EAC \times 35\ \% + EPS \times 30\ \%$$

em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

16 — Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado nos n.os 9 e 10 do art. 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

17 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.

18 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final — Em conformidade com o n.º 5 do art. 28.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, após homologação, a lista unitária de ordenação final, será publicitada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página

eletrónica, e ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República,* com informação sobre a sua publicitação.

19 — Constituição do júri: Ao abrigo do disposto no art. 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, e por despacho do Sr. Presidente de 18/05/2021, o júri terá a seguinte composição:

Presidente: Cármen das Dores da Silva Arrojado Estrela, Dirigente Intermédio de 3.º grau, Chefe de Unidade de Administração e Finanças;

Vogais Efetivos: Ana Paula Nascimento Vilela Duarte, Técnica superior, Responsável pela Subunidade de Recursos Humanos, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e, André Albino Linhas Roxas, Dirigente Intermédio de 3.º grau, Chefe de Unidade de Ambiente, Ordenamento e Urbanismo;

Vogais Suplentes: Lúcia Marta Poucochinho Claudino Batista, Assistente Técnica e, Joaquim Luís Amoedo Canudo, Assistente Operacional, todos da Câmara Municipal.

20 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o presente procedimento.

21 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

22 — Exclusão, admissão e notificação de candidatos:

22.1 — Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma portaria.

22.2 — Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de seleção nos termos previstos do artigo 24.º da mesma Portaria.

23 — Em cumprimento da alínea *h*) do art. 9.º da Constituição da República, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar todo e qualquer forma de discriminação.

24 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

25 — Legislação aplicável: O presente concurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro e demais legislação complementar.

26 — Nos termos do artigo 11.º, n.º 1 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, o presente aviso será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica do Município de Cuba e, em jornal de expansão nacional, por extrato.

22 de junho de 2021. — O Presidente da Câmara, *Dr. João Manuel Casaca Português*.

314347566