

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

<b>Código da Oferta:</b>	OE202311/0206
<b>Tipo Oferta:</b>	Procedimento Concursal Comum
<b>Estado:</b>	Ativa
<b>Nível Orgânico:</b>	Câmaras Municipais
<b>Orgão / Serviço:</b>	Câmara Municipal de Cuba
<b>Vínculo:</b>	CTFP a termo resolutivo certo
<b>Duração:</b>	12
<b>Regime:</b>	Carreiras Gerais
<b>Carreira:</b>	Técnico Superior
<b>Categoria:</b>	Técnico Superior
<b>Grau de Complexidade:</b>	3
<b>Remuneração:</b>	1 333,35 €
<b>Suplemento Mensal:</b>	0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

Nos termos do exposto no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o conteúdo funcional assenta no exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, no âmbito da Medida Radar Social, nomeadamente, atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social – Diagnóstico social, Plano de desenvolvimento Social e Plano de ação. Mapear os recursos regionais e locais; implementar um sistema integrado de georreferenciação social.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores

### Requisitos de Admissão

<b>Relação Jurídica:</b>	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
<b>Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:</b>	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
<b>Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:</b>	Despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 3 de outubro de 2023, na sequência de deliberação do órgão executivo na reunião ordinária realizada em 22/09/2023
<b>Requisitos de Nacionalidade:</b>	Sim
<b>Habilitação Literária:</b>	Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura Gestão

<b>Grupo Área Temática</b>	<b>Sub-área Temática</b>	<b>Área Temática</b>
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Economia, Gestão	Gestão

#### **Locais de Trabalho**

<b>Local Trabalho</b>	<b>Nº Postos</b>	<b>Morada</b>	<b>Localidade</b>	<b>Código Postal</b>	<b>Distrito</b>	<b>Concelho</b>
Câmara Municipal de Cuba	1	Rua Serpa Pinto, 84	Cuba	7940172 CUBA	Beja	Cuba

**Total Postos de Trabalho:** 1

#### **Nº de Vagas/ Alterações**

#### **Formação Profissional**

**Outros Requisitos:**

#### **Formalização das Candidaturas**

**Envio de Candidaturas para:** recrutamento@cm-cuba.pt

**Contacto:** 284419900

**Data Publicitação:** 2023-11-08

**Data Limite:** 2023-11-22

#### **Texto Publicado**

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República IIª Série, nº 215, de 07/11/2023

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua versão atual, Código do Procedimento Administrativo e demais legislação aplicável Caracterização do posto de trabalho (atribuição, competência ou atividade). Nos termos do exposto no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o conteúdo funcional assenta no exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, no âmbito da Medida Radar Social, nomeadamente, atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social – Diagnóstico social, Plano de desenvolvimento Social e Plano de ação. Mapear os recursos regionais e locais; implementar um sistema integrado de georreferenciação social. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. A atividade referida no ponto anterior não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Local de trabalho: Concelho de Cuba. Horário de trabalho: O trabalhador cumprirá o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores do

Mapa de pessoal da Câmara Municipal de Cuba Condições de trabalho e regalias sociais: As condições de trabalho e regalias sociais, são as genericamente vigentes para os trabalhadores da administração local. Remuneração: Conforme dispõe o nº 1 do art. 38º da LGTFP, na sua redação atual, o posicionamento remuneratório do trabalhador será objeto de negociação, após o termo do procedimento, sendo a posição remuneratória de referência a 2ª posição remuneratória, nível 16 da TRU, a que corresponde o valor de 1 333,35 €. Requisitos de Admissão a Concurso: Requisitos Gerais, definidos no art. 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória Requisitos específicos: Habilitações literárias: Em conformidade com a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, art. 86º, nº 1, al. c) conjugado com a área de recrutamento do presente procedimento, a habilitação literária exigida corresponde Licenciatura em Gestão. No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissionais, nos termos do n.º 2 do artigo 34º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Âmbito de recrutamento: De acordo com a deliberação de Câmara de 22/09/2023, nos termos do artigo 30º da LTFF, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou a termo e de candidatos sem relação jurídica de emprego público De acordo com o disposto na al. k) do nº 3, artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em regime de mobilidade, ocupem postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. Métodos de Seleção: Ao presente procedimento são aplicáveis os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências Para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, quando não afastados pelos candidatos. Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente, a experiência profissional, as habilitações académicas, formação profissional e avaliação de desempenho, caso aplicável. Este fator será valorado de 0 a 20 e serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica de Base (HAB)- terá uma ponderação de 25% e será avaliada da seguinte forma: - Licenciatura na área de Gestão - 18 valores; - Superior à Licenciatura - 20 valores; b) Experiência Profissional, terá uma ponderação de 25% e será considerada aquela que incida sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. c) Formação Profissional, terá uma ponderação de 25% e serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, mais relevantes e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do lugar posto a concurso, bem como aquela a que o júri do procedimento, devidamente fundamentada, considere relevante para o recrutamento a efetuar. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios, sendo que sempre que não forem indicadas horas de duração, serão consideradas 6 horas por dia de formação e apenas serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas. A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexas ao Curriculum Vitae d) Avaliação de desempenho terá uma ponderação de 25% e assentará aos últimos 3 períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar calculando a média quantitativa multiplicando por quatro, por forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos de classificação de Avaliação de Desempenho, apenas serão consideradas as avaliações de desempenho devidamente comprovada através de documento idóneo com as menções qualitativas e quantitativas, respetivas. Caso o candidato não possua avaliação de desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri, face ao disposto na alínea c) do nº 2 do art. 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, atribuirá 3 valores, atendendo ao fixado no

sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na al. b), nº 4 do artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto-regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro. A avaliação curricular será quantificada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da seguinte fórmula:  $AC = HAB \times 25\% + EP \times 25\% + FP \times 25\% + AD \times 25\%$  Sendo: AC = Avaliação curricular; HAB = Habilitação académica de base; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de desempenho; Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência e, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo/a candidato/a Para o efeito será elaborado, pela técnica que realizará a entrevista, um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (A+B+C+D) / 4$ . A. Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. B. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. C. Análise da Informação e Sentido Crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. D. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucionar-los. Cada competência será avaliada de acordo com o nível de evidência demonstrada com os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente; A Classificação Final dos candidatos, que completem o procedimento, será a seguinte:  $CF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$ , em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; Candidatos sem prévia relação jurídica de emprego público: Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente, a experiência profissional, as habilitações académicas, formação profissional e avaliação de desempenho, caso aplicável. Este fator será valorado de 0 a 20 e serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica de Base (HAB)- terá uma ponderação de 30% e será avaliada da seguinte forma: - Licenciatura na área de Gestão - 18 valores; - Superior à Licenciatura - 20 valores; b) Experiência Profissional, terá uma ponderação de 35% e será considerada a incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. c) Formação Profissional, terá uma ponderação de 35% e serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, mais relevantes e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do lugar posto a concurso, bem como aquela a que o Júri do Procedimento, e devidamente fundamentada, considere relevante para o recrutamento a efetuar. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios, sendo que sempre que não forem indicadas horas de duração, serão consideradas 6 horas por dia de formação e apenas serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas. 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. A avaliação curricular será quantificada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da seguinte fórmula:  $AC = HAB \times 30\% + EP \times 35\% + FP \times 35\%$ . Sendo: AC = Avaliação curricular; HAB = Habilitação académica de base; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência e, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas

pelo/a candidato/a Para o efeito será elaborado, pela técnica que realizará a entrevista, um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (A+B+C+D) / 4$ . A. Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. B. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. C. Análise da Informação e Sentido Crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. D. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Cada competência será avaliada de acordo com o nível de evidência demonstrada com os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente; A Classificação Final dos candidatos, que completem o procedimento, será a seguinte:  $CF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$ , em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; Apresentação de candidaturas: As candidaturas são formalizadas através de correio eletrónico para o endereço [recrutamento@cm-cuba.pt](mailto:recrutamento@cm-cuba.pt), de onde conste no assunto "OE202311/0206 Técnico Superior – Gestão", acompanhado em anexo dos seguintes documentos: - Formulário de candidatura, disponibilizado na página do Município, devidamente preenchido; - Curriculum vitae atualizado e com a documentação necessária e pertinente na avaliação curricular, designadamente, certificado de habilitações literárias, certificados de formação, participação em workshops, seminários, e outros que possam ser considerados na avaliação; - Os/as candidatos/as com prévia relação jurídica de emprego público para além dos documentos anteriores, devem entregar, sob pena de exclusão, declaração do serviço a que pertence, onde conste, a modalidade de relação jurídica de emprego público, carreira, categoria e respetiva antiguidade, descrição das funções que desempenha e/ou desempenhou, avaliação de desempenho dos últimos 3 ciclos avaliativos, posição e nível remuneratório em que se encontram; A não apresentação de algum documento referido é motivo de exclusão da candidatura, bem como o preenchimento indevido do formulário de candidatura. Notificação dos candidatos: de acordo com o disposto no art. 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os candidatos serão notificados, preferencialmente, através de correio eletrónico, ou nos casos em que seja impossível ou inadequada a notificação por este meio, recorrer-se-á a uma das formas de notificação previstas no n.º 1, art. 112.º do Código do Procedimento Administrativo A publicitação dos resultados dos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica A lista unitária de ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica Em cumprimento da alínea h) do art. 9º 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 Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 26/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento, 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 As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação são facultadas aos candidatos/as, sempre que solicitadas.

## Observações

---

---

---

---

---

---

---

**Alteração de Júri**

---

**Resultados**

---

**Questionário de Terminó da Oferta**

---

**Admitidos**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

**Recrutados**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		