

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202501/0276
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Cuba
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: Posição remuneratória de referência a 1ª posição remuneratória, nível 16 da TRU

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

O constante no anexo à Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional e de acordo com as atividades descritas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, conducentes à definição e concretização das políticas do município, nomeadamente, desenvolver iniciativas que permitam favorecer processos de integração profissional, social e pessoal de pessoas desempregadas, em articulação com as entidades que intervêm no território e com o tecido empresarial local ou regional, capacitar e ajudar a desenvolver atitudes de procura ativa de emprego, promovendo competências de empregabilidade em pessoas em situação de vulnerabilidade social, informar sobre o conteúdo e abrangência das medidas ativas de emprego e sobre as oportunidades de inserção profissional no território, proporcionar apoio e enquadramento a projetos de autoemprego e empreendedorismo, desenvolver ações de promoção das competências empreendedoras e de inovação social em jovens e pessoas em idade ativa, informar e encaminhar para medidas e oportunidades de qualificação e integração laboral, dinamizar ações de informação e sensibilização dos empresários e entidades empregadoras para a concretização de medidas ativas de emprego e para a necessidade de promover estratégias de integração de pessoas em situação de vulnerabilidade ou risco de exclusão social.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- 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.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Gestão de Empresas

Grupo Área Temática

Economia, Gestão, Administração, Contabilidade

Sub-área Temática

Economia, Gestão

Área Temática

Gestão de Empresas

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
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: <https://cuba.balcaoeletronico.pt/>

Contacto: 284419900

Data Publicitação: 2025-01-09

Data Limite: 2025-01-23

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República 2.^a série nº 6/2025 de 09/01/2025

Texto Publicado em Jornal Oficial: Para efeitos do disposto no nº 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com a alínea a) do artigo 4.º e com o artigo 11º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 24/10/2024, em complemento da deliberação tomada pela câmara na sua reunião ordinária realizada em 22/04/2024, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na BEP, procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2024, na modalidade de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria – Técnico Superior – Gestão de Empresas. O procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro e demais legislação aplicável. 1. Identificação do ato: Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior – Gestão de Empresas; 2. Número de postos de trabalho: um posto de trabalho 3. Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Concelho de Cuba; 4. 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 3 de complexidade funcional e de acordo com as atividades descritas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, conducentes à definição e concretização das políticas do município, nomeadamente, desenvolver iniciativas que permitam favorecer processos de integração profissional, social e pessoal de pessoas desempregadas, em articulação com as entidades que intervêm no território e com o tecido empresarial local ou regional, capacitar e ajudar a desenvolver atitudes de procura ativa de emprego, promovendo competências de empregabilidade em pessoas em situação de vulnerabilidade social, informar sobre o conteúdo e abrangência das medidas ativas de emprego e sobre as oportunidades de inserção profissional no território, proporcionar apoio e enquadramento a projetos de autoemprego e empreendedorismo, desenvolver ações de promoção das competências empreendedoras e de inovação social em jovens e pessoas em idade ativa, informar e encaminhar para medidas e oportunidades de qualificação e integração laboral, dinamizar ações de informação e sensibilização dos empresários e entidades empregadoras para a concretização de medidas ativas

de emprego e para a necessidade de promover estratégias de integração de pessoas em situação de vulnerabilidade ou risco de exclusão social. 4.1. 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 81º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual. 5. Posicionamento Remuneratório: Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será objeto de negociação, após o termo do procedimento, sendo a posição remuneratória de referência a 1ª posição remuneratória, nível 16 da Tabela Remuneratória única a que corresponde o valor de 1 385.99€; 6. Requisitos de admissão a concurso 6. 1. Requisitos gerais: os previstos no art. 17º 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) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 7. Em cumprimento no artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Pública e conforme deliberação tomada pela Câmara em 22/04/2024, o recrutamento efetuar-se-á, de entre indivíduos com ou sem vínculo de emprego público. 8. Nível habilitacional: Licenciatura em Gestão de Empresas, cuja área de educação e Formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – 345 Gestão e Administração 9. Forma de apresentação de candidaturas: As candidaturas são formalizadas através de preenchimento de formulário “candidatura a procedimento concursal de recrutamento” disponível no balcão eletrónico (<https://cuba.balcaoeletronico.pt/>) até ao último dia do prazo fixado, acompanhado em anexo dos seguintes documentos: - Curriculum vitae atualizado e com a documentação necessária e pertinente na avaliação curricular; - Certificado de Habilitações; - 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, inequivocamente, 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; - Declaração de consentimento do tratamento de dados pessoais; A não apresentação de algum documento referido bem como o incorreto preenchimento do formulário de candidatura, constitui motivo de exclusão da candidatura 10. 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. 11. Âmbito de recrutamento: 11.1. De acordo com a deliberação de Câmara de 22/04/2024, nos termos do artigo 30º da LTFP, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público e de candidatos sem relação jurídica de emprego público 11.2. 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. 12. Métodos de Seleção: Ao presente procedimento são aplicáveis os métodos de seleção de Avaliação Curricular, Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências 12.1. 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. 12.1.2. 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: a) Habilitação Académica de Base (HAB)- Apenas serão consideradas as habilitações na área de Gestão de Empresas, que terão uma ponderação de 25% e será avaliada da seguinte

forma: - Licenciatura (Pós-Bolonha) 17 valores; - Licenciatura (Pré-Bolonha) 18 valores; - Mestrado 19 valores; - Doutorado 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, que será avaliada da seguinte forma: - Até 1 ano - 10 valores; - Até 2 anos - 12 valores; - Até 3 anos - 14 valores; - Até 4 anos - 16 valores; - Até 5 anos - 18 valores; - Mais de 5 anos - 20 valores; 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, devidamente fundamentada, efetuadas nos últimos 3 anos, tendo como limite temporal, a data de abertura do presente procedimento, e aquelas que o júri do procedimento, 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 serão consideradas, apenas, as ações, seminários, webinars devidamente comprovadas onde conste informação da duração da ação: A Formação Profissional será avaliada da seguinte forma: - Sem ações - 8 valores; - Até 25 horas - 10 valores; - Até 50 horas - 12 valores; - Até 100 horas - 14 valores; - Até 150 horas - 16 valores; - Até 200 horas - 18 valores - + De 200 horas - 20 valores 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 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, ou a ausência das mesmas, devidamente comprovadas, através de documento idóneo com as menções qualitativas e quantitativas, respetivas, ou o motivo pelo qual não foi alvo de avaliação de desempenho. Caso o candidato não possua avaliação de desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis, deverá ser devidamente comprovado através de documento idóneo, 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; 12.1.3. 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. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. D. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa. Cada competência será avaliada de acordo com o nível de evidência demonstrada com os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores; 12.1.4. 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; 12.2. Candidatos sem prévia relação jurídica de emprego público: ou para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público, que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição de competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, ou ainda aqueles que tenham afastado os métodos de seleção anteriores: 12.2.1. Métodos de seleção obrigatórios: 12.2.1.1. Prova de conhecimentos: será efetuada sob a forma escrita com consulta a legislação atualizada à data da realização da prova, não anotada e em formato de papel, não sendo permitido o uso de qualquer tipo equipamento eletrónico, que terá a duração 90 minutos. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será classificada numa escala a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte, conforme o exposto na al. a) do nº 4, art. 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes matérias, Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova Código do Procedimento Administrativo, Lei 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública e a sua aplicação às Autarquias Locais, Portaria nº 325/2023, de 30 de outubro, que adota o Regulamento Específico da Área Temática Demografia, Qualificações e Inclusão para o período de programação 2021-2027, Portaria nº 428/2023, de 12 de dezembro, que procede à primeira alteração à Portaria nº 64/2021, de 17 de março, que define o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social pelas autarquias locais, Resolução do Conselho de Ministros nº 3/2023, de 17 de janeiro, que aprova o Plano de Ação da Garantia para a Infância 2022-2030, Decreto-Lei nº 55/2020 de 12 de agosto, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social, Portaria nº 63/2021, de 17 de março, que regula os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais; Portaria nº 65/2021, de 17 de março, que estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, Diagnóstico Social do Concelho de Cuba, Resolução do Conselho de Ministros nº 126/2023, de 17 de outubro, que Aprova o Plano de Ação da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2022-2025, Resolução do Conselho de Ministros nº 184/2021, que aprova a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030 A legislação a utilizar será com a redação em vigor à data de notificação da prova de conhecimentos. 12.2.1.2. Avaliação Psicológica: visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É composta por uma ou mais fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido à avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, a fundamentação e o nível atingido em cada uma delas. A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. As competências a avaliar na Avaliação Psicológica são as seguintes: - Competência a) – Orientação para o serviço público; - Competência b) – Análise da informação e sentido crítico; - Competência c) – Adaptação e melhoria contínua; - Competência d) – Relacionamento Interpessoal; 12.2.2. Método complementar: 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. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. D. Trabalho de equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Cada competência será avaliada de acordo com o nível de evidência demonstrada com os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores;

12.3. A Classificação Final dos candidatos, que completem o procedimento, será a seguinte: Candidatos que se encontram na situação prevista do ponto 12.1., isto é, com prévia relação jurídica de emprego público: $CF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$, em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; Para os candidatos que se encontram na situação prevista no ponto 12.2., isto é, sem prévia relação jurídica de emprego público: $CF = PC \times 70\% + AP \text{ (apto)} + EAC \times 30\%$ Em que: CF = classificação Final; AP = Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de competências;

13. 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, através de correio eletrónico. 14. 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. 15. 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. 16. Nos termos do artigo 11º, n.º 1 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica do Município de Cuba e, nos termos do art. 33º do anexo à Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, no Diário da República. 17. 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. 18. 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. 19. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação são facultadas aos candidatos/as, sempre que solicitadas. 20. O procedimento concursal tem caráter urgente, prevalecendo as funções próprias do júri sobre quaisquer outras. 21. A lista de classificação após homologação, é publicada na BEP; afixada em local público e visível das instalações do Município de Cuba e disponibilizada na respetiva página eletrónica; Composição do Júri: Na sequência do despacho de Sr. Presidente datado de 29/07/2024, o júri do procedimento, terá a seguinte composição: Presidente: Dr.ª Carmen das Dores Da Silva Arrojado Estrela, Chefe de Divisão de Administração e Finanças Vogais: Dr. André Albino Linhas Roxas, Chefe de Unidade de Ambiente, Ordenamento e Urbanismo e Dr.ª Ana Paula Nascimento Vilela Duarte, Chefe da Subunidade de Recursos Humanos

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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:		