



Município de Cuba

Câmara Municipal

7940-172 Cuba

Procedimento concursal para recrutamento, em regime de mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços, de um Técnico Superior - Gestão de empresas

Ata n.º 1

Aos doze dias do mês de outubro de 2023, o júri do concurso supracitado, sendo constituído por, presidente, Carmen das Dores Silva Arrojado Estrela Chefe de Divisão de Administração e Finanças, vogais, Ana Paula Nascimento Vilela Duarte, Chefe da Subunidade de Recursos Humanos, que substituirá presidente nas suas faltas e impedimentos, e André Albino Linhas Roxas, Chefe de Unidade de Ambiente, Ordenamento e Urbanismo, , todos em regime de substituição, após ter tomado conhecimento que por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 3 de outubro de 2023, na sequência de deliberação do órgão executivo de foi para o efeito nomeado, no uso das competências que lhe são cometidas, reuniu via zoom, para elaborar os métodos de seleção, os respetivos critérios de ponderação, bem como o sistema de classificação final....

Assim, por unanimidade, o júri deliberou o seguinte:

1. Designação do procedimento concursal:

Procedimento Concursal em regime de mobilidade interna na categoria entre órgãos ou serviços, para o recrutamento de um técnico superior na área de Gestão de Empresas a afetar à Divisão de Administração, Finanças e cultura;

2. Legislação Aplicável: Normas constantes dos artigos 92.º a 97.º - A, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual

3. 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 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, com responsabilidade e autonomia que fundamenta e prepara a decisão na área de gestão e contabilidade. Elabora autonomamente ou em grupo pareceres técnicos na área com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas da Câmara Municipal.

3.1. 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.

4. Local, horário, condições de trabalho e regalias sociais:

4.1. Local de trabalho: Municipio de Cuba.

4.2. Horário de trabalho: O trabalhador cumprirá o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores do Mapa de pessoal da Câmara Municipal de Cuba.....

4.3. Condições de trabalho e regalias sociais: As condições de trabalho e regalias sociais, são as genericamente vigentes para os trabalhadores da administração local.

5. Remuneração: Será fixado de acordo com o posicionamento detido, pelo trabalhador na carreira/categoria do seu órgão ou serviço de origem, de acordo com o disposto no artigo 153.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

6. Requisitos de Admissão a Concurso:

6.1. Relação jurídica de Emprego Público previamente estabelecida;

6.2. Detentor de carreira/categoria de Técnico Superior – Gestão de Empresas

6.3. 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.

7. Métodos de Seleção: Ao presente procedimento são aplicáveis os métodos de seleção de Avaliação Curricular.....

7.1. 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..... Este fator será valorado de 0 a 20 e serão ponderados os seguintes elementos:

a) Habilitação Académica de Base - terá uma ponderação de 25% e será avaliada da seguinte forma:

- Licenciatura na área de Gestão de empresas 18 valores;

- Superior à Licenciatura..... 20 valores;

b) Experiência Profissional, terá uma ponderação de 25% e será ponderado a incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, que será avaliada da seguinte forma:.....

- Sem experiência 10 valores
- Até 5 anos 14 valores
- Até 10 anos 16 valores
- Até 15 anos 18 valores
- Mais de 15 anos 20 valores

.....
O valor total da pontuação obtida na experiência profissional não poderá exceder 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, bem como aquela a que o Júri do Procedimento, e devidamente fundamentada, considere relevante para o recrutamento a efetuar, durante os últimos 5 anos. 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 Formação Profissional será avaliada da seguinte forma:.....

- Sem ações 10 valores
- até 7 horas 11 valores
- até 21 horas 13 valores
- até 35 horas 14 valores
- até 60 horas 16 valores
- até 100 horas 18 valores
- + de 100 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 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 deve prever, face ao disposto na alínea c) do nº 2 do art. 20º da Portaria

nº 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, nestes termos 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;

7.2. 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.....	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente.....	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente.....	4 valores;

7.3 A Classificação Final dos candidatos, que completem o procedimento, será a seguinte:

CF = AC x 50% + EAC x 50%, em que:.....

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

8. Apresentação de candidaturas: As candidaturas são formalizadas através de correio eletrónico para o endereço recrutamento@cm-cuba.pt, de onde conste no assunto “OE XXXX Técnico Superior – Gestão, em regime de mobilidade interna”, em que “XXXX” será o nº de oferta da BEP, disponível aquando da submissão do aviso, 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;

- 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.

9. Notificação dos candidatos: Todas as notificações aos candidatos serão efetuadas por e-mail, designadamente, para a admissão e exclusão ao procedimento concursal bem como para a realização dos métodos de seleção.....

10. Nos termos do disposto no artigo 97º-A da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município de Cuba (www.cm-cuba.pt).

11. A publicitação dos resultados obtidos ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Município de Cuba, na Subunidade de Recursos Humanos e na sua página eletrónica (www.cm-cuba.pt).

12. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação são facultadas aos candidatos/as, sempre que solicitadas.

13. O procedimento concursal tem carácter urgente, prevalecendo as funções próprias do júri sobre quaisquer outras.

14. 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;.....

15. 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.....

19. 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/a 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

Nada mais havendo a tratar, o Presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata, que a aprovaram e assinaram.

A Presidente do Júri

Os Vogais