

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202603/0829

Tipo Oferta: Mobilidade Interna

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Odemira

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1 499,15 € (valor base de ingresso na carreira como referência)

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Planos Municipais; Intermunicipais; Regionais; Nacionais e Programas de incidência territorial. Implementação de Planos aprovados. Unidades Operativas de Planeamento e Gestão – Face à obrigatória adaptação do PDM à Lei de Bases do Ordenamento do Território e urbanismo, uma das alterações é a revogação da sujeição à elaboração de Planos de Pormenor para as áreas cujo solo pode ser urbano ou objeto de programação. Unidades de execução no âmbito de vários instrumentos. Plano Estratégico de Salvaguarda e Regeneração Urbana Municipal e Operações de Reabilitação Urbana (ORU) para as Áreas de Reabilitação Urbana delimitadas pelo município. Instrumentos necessários para a resolução das Áreas Urbanas de Génese Ilegal (AUGI); Projetos-chave de qualificação de mobilidade de proximidade intraurbana, designadamente a definição de traçados para percursos pedonais/ou clicáveis no interior dos principais aglomerados urbanos para fazer ligações que vençam declives, liguem escolas / equipamentos desportivos /rodoviária / serviços públicos / zonas residenciais / espaços verdes. Estudos destinados à melhoria da mobilidade e à instalação de redes de equipamentos, em colaboração com os diversos serviços do Município;

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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: Arquitetura

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Arquitetura, Artes Plásticas e Design	Arquitetura	Arquitetura e Urbanismo
Arquitetura, Artes Plásticas e Design	Arquitetura	Arquitetura
Arquitetura, Artes Plásticas e Design	Arquitetura	Outros

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Odemira	1	Praça da República	Odemira	7630139 ODEMIRA	Beja	Odemira

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Inscrição ativa na respetiva ordem profissional

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: A candidatura deverá ser formalizada via plataforma informática:
<http://recrutamento.cm-odemira.pt/>

Contacto: 283320900

Data Publicitação: 2026-03-20

Data Limite: 2026-04-06

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Site do Município de Odemira
<https://www.cm-odemira.pt>

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCESSO DE MOBILIDADE INTERNA PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – DP ATA Nº 1 DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO NOS MÉTODOS DE SELECÇÃO Ao décimo terceiro dia do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, nesta vila de Odemira e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram: Sónia Correia, Chefe da Divisão de Planeamento (DP), Presidente do Júri; Joana Silva – Técnica Superior na Divisão de Planeamento (DP) e Sheila Marcelino, Técnica Superior na Divisão de Planeamento (DP), ambas como Vogais, as quais constituem o Júri do presente procedimento, a fim de definirem os parâmetros de avaliação e a sua ponderação nos métodos de seleção, em conformidade com o Despacho n.º 116/2025 P de 5 de agosto, nos termos do art.º 97.º-A, aditado à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio. Funções inerentes ao posto de trabalho: Planos Municipais; Intermunicipais; Regionais; Nacionais e Programas de incidência territorial. Implementação de Planos aprovados. Unidades Operativas de Planeamento e Gestão – Face à obrigatória adaptação do PDM à Lei de Bases do Ordenamento do Território e urbanismo, uma das alterações é a revogação da sujeição à elaboração de Planos de Pormenor para as áreas cujo solo pode ser urbano ou objeto de programação. Unidades de execução no âmbito de vários instrumentos. Plano Estratégico de Salvaguarda e Regeneração Urbana Municipal e Operações de Reabilitação Urbana (ORU) para as Áreas de Reabilitação Urbana delimitadas pelo município. Instrumentos necessários para a resolução das Áreas Urbanas de Génesis Ilegal (AUGI); Projetos-chave de qualificação de mobilidade de proximidade intraurbana, designadamente a definição de traçados para percursos pedonais/ou cicláveis no interior dos principais aglomerados urbanos para fazer ligações que vençam declives, liguem escolas / equipamentos desportivos / rodoviária / serviços públicos / zonas residenciais / espaços verdes. Estudos destinados à melhoria da mobilidade e à instalação de redes de equipamentos, em colaboração com os diversos serviços do Município. Nível habilitacional exigido: Licenciatura pré-Bolonha e Mestrado integrado pós-Bolonha, nas Áreas de Formação (CNAEF): Arquitetura e urbanismo (0731), Arquitetura e Construção (580); Arquitetura (581 e 589). Requisitos especiais de admissão: Inscrição ativa na respetiva ordem profissional; 1. Métodos de Seleção – parâmetros de avaliação e ponderação. 1.1 Nos termos do disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com a Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01, na sua atual

redação, doravante designada por Portaria, os métodos de seleção a aplicar, são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 70% sobre a valoração final em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 5.º da Portaria; b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – com uma ponderação de 30% sobre a valoração final, em conformidade com o disposto no n.º 2 do art.º 6.º da Portaria. 1.2 Método de Seleção – Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes: a) A habilitação literária/académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será calculada através da média aritmética simples das classificações quantitativas dos elementos a avaliar. 1.2.1- HL= Habilitação Literária: onde se pondera a titularidade de grau escolaridade ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; a) Grau habilitacional – Licenciatura - 18 valores b) Mestrado ou outro grau habilitacional superior ao da alínea anterior - 20 valores. 1.2.2- FP = Formação Profissional: Serão avaliadas as ações de formação/cursos e aperfeiçoamento profissional, até ao limite de 20 valores, realizados nos últimos três anos, relacionados com as funções a desempenhar: Este parâmetro servirá para determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos candidatos em se realizarem e se aperfeiçoarem profissionalmente, sendo atribuídos os seguintes valores às ações de formação diretamente relacionadas com as funções a desempenhar: a) Sem formação – 10 valores; b) Até 75 horas de formação – 12 valores; c) De 76 até 150 horas de formação – 15 valores; d) De 151 até 250 horas de formação – 18 valores; e) Superior a 250 horas de formação – 20 valores; Sempre que o documento comprovativo de determinada ação/qualificação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: a) 1 dia = 6 horas b) 1 semana = 30 horas c) 1 mês = 120 horas Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de dias ou horas, atribuir-se-á 0,5 pontos por cada ação de formação. 1.2.3- EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e de acordo com a valoração definida da seguinte forma: a) Sem experiência – 0 valores; b) Até 5 anos – 10 valores; c) De 6 a 10 anos – 12 valores; d) De 11 a 15 anos – 15 valores; e) De 16 a 20 anos – 18 valores; f) Superior a 20 anos – 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar com vínculo a tempo indeterminado na Função Pública, que se encontre devidamente comprovado. 1.2.4- AD = Avaliação de Desempenho: pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar na Administração Pública/Local: a) Desempenho Inadequado – 9 valores; b) Desempenho Regular – 12 valores; c) Desempenho Adequado/Bom – 15 valores; d) Desempenho Relevante/Muito bom – 18 valores; e) Desempenho Excelente – 20 valores; f) Suprimento da Avaliação – 10 valores. 1.3- Método de Seleção - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, 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 de relacionamento interpessoal. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A Entrevista Profissional de Seleção será realizada pelo Júri do concurso. A classificação a atribuir a cada um dos parâmetros mencionados resultará da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações daqueles parâmetros. 2. Definição das competências associadas ao perfil de competências A Portaria n.º 236/2024/1 regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e as competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, identificadas de entre as competências elencadas na Portaria n.º 214/2024/1, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP): Competências

Transversais Nucleares do Grau de Complexidade 3 a) Orientação para o serviço público Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: • Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. • Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. • Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. b) Orientação para a colaboração Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: • Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. • Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas. • Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. Competências Transversais Nucleares ou Funcionais do Grau de Complexidade 3 c) Orientação para a mudança e inovação Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: • Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. • Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade. • Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho. d) Orientação para os resultados Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. • Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado. • Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. e) Análise crítica e resolução de problemas Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: • Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. • Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. • Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações. 3 - Os candidatos que obtenham uma valoração, em qualquer um dos métodos de seleção, inferior a 9,5 valores, consideram-se excluídos do procedimento. A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula final: Ordenação Final= 70% AC + 30% EPS As deliberações foram tomadas por unanimidade.

Observações

Documentos que devem acompanhar a candidatura:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias;

b) Deve ser detentor de vínculo de emprego público, e apresentar declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações

ao longo dos anos de carreira); indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira) e a classificação obtida na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata, relativa ao último período de avaliação homologada.

c) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias.
