

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202211/0482

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Sabrosa

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: O lugar a prover destina-se à Unidade Orgânica Flexível de Educação E Ação Escolar (UOF_EAE), cujas competências estão definidas nos artigos 36.º a 40.º da Estrutura Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Sabrosa.

Remuneração: 2645,08

Suplemento Mensal: 197.13 EUR

Conteúdo Funcional: Em conjugação com os princípios de atuação do pessoal dirigente, consagrados nos artigos 3.º a 5.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, republicada em anexo à Lei n.º64/2011, de 21 de dezembro, bem como com as competências previstas no artigo 15.º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, e o definido no artigo 13.º da Estrutura Organica dos Serviços do Município de Sabrosa, publicada no Diário da República, 2.ª Série, n.º233, de 4 de Dezembro de 2019, pelo Aviso n.º19462/2019, compete ao chefe de divisão, em função dos níveis de autonomia, responsabilidade e dimensão apropriada, atribuições e competências das subunidades orgânicas que constituem a Unidade Orgânica Flexível de Educação E Ação Escolar que se encontra no pagina eletrónica do Município de Sabrosa
https://www.sabrosa.pt/cmsabrosa/uploads/document/file/2589/reestruturacao_organica_dos_servicos_da_camara_municipal_de_sabrosa_2019_2.pdf

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Licenciatura em área considerada adequada pelo júri.

Perfil: Nos termos do n.º1 do artigo 20.º da Lei n.º2/2004, de 22 de dezembro, alterada e republicada pela Lei n.º64/2011, de 22 de dezembro, aplicável ao pessoal dirigente das câmaras municipais, por força do disposto no artigo 2.º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, o recrutamento para o cargo de chefe de divisão é feito de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.

1. Métodos de Seleção a Utilizar:

Métodos de seleção: serão utilizados, cumulativamente os seguintes métodos de seleção:

? Avaliação Curricular (AC): visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. Assim sendo, na AC serão considerados os seguintes fatores:

Habilitações Académicas (HA), em que se ponderará o nível habitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica com relevância para o desempenho do cargo a concurso; serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 (vinte) valores da seguinte forma:

- Licenciatura: 18 (dezoito) valores;
- Mestrado: 19 (dezanove) valores;
- Doutoramento: 20 (vinte) valores.

Formação Profissional Geral (FPG), nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função. Não são considerados colóquios, palestras ou ações similares. Não serão ainda considerados comprovativos que não mencionem expressamente a carga horária. Para efeitos de normalização, considera-se que 1 (um) dia de formação é equivalente ao mínimo de 7 (sete) horas. A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma:

Ações de formação com interesse específico Duração da formação (cada
=7 a =14 horas >14 horas e = 21 horas >21 horas e =35 horas >35 horas
Pós-graduação ou especialização sem interesse específico
Pontuação 1 ponto 3 pontos 5 pontos 7 pontos 10 pontos
Formação Profissional Cursos Específicos (FPCE): em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para dirigentes da Administração Local. Neste fator o Júri

considerará os cursos específicos: CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local e GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração.

- Não realizado 0 (zero) pontos
- GEPAL 18 (dezoito) pontos
- CEFADAL 20 (vinte) pontos

Experiência Profissional Geral (EPG) apreciar-se-á o exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência nos seguintes termos:

- = 4 anos 10 (dez) valores
- > 4 anos e = 10 anos 12 (doze) valores
- > 10 anos e = 15 anos 14 (catorze) valores
- > 15 anos e = 20 anos 16 (dezassex) valores
- > 20 anos 20 (vinte) valores

Experiência Profissional Específica (EPE), em que se apreciará o exercício de funções públicas para o qual o procedimento concursal é aberto, avaliando a duração dessa experiência nos seguintes termos:

- Não exerceu 0 (zero) valores
- = 4 anos 10 (dez) valores
- > 4 anos e = 10 anos 12 (doze) valores
- > 10 anos e = 15 anos 14 (catorze) valores
- > 15 anos e = 20 anos 16 (dezassex) valores
- > 20 anos 20 (vinte) valores

Avaliação de Desempenho (AD) - Em que se aferirá a média das 3 (três) últimas avaliações de desempenho do candidato, com efeitos na carreira de origem (2019/2020, 2017/2018, 2015/2016), de acordo com os seguintes critérios:

- < 2 0 (zero) valores
- = 2,0 e < 3 10 (dez) valores
- = 3 e < 3,5 12 (doze) valores
- = 3,5 e < 4 14 (catorze) valores
- = 4 e < 4,5 18 (dezoito) valores
- = 4,5 = 5 20 (vinte) valores

Nota: nas situações em que o candidato, por razões que lhe não lhe sejam imputáveis, não apresente avaliações de desempenho nos períodos de avaliação em análise, será considerada a média dos anos efetivamente avaliados.

A AC dos candidatos será expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FPG + FPCE + EPG + EPE + AD) / 6$.

Para o efeito, o Júri procederá à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na AC e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo I).

? Entrevista Pública (EP): A entrevista visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

Métodos de Selecção a Utilizar:

Capacidade Analítica e Crítica e Fundamentação das Decisões (CACFM), pretende avaliar a capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões do candidato, face às questões que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões. 18-20 Valores

Muito Bom Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões. 15-17 Valores

Bom Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões. 13-14 Valores

Suficiente Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões. 10-12 Valores

Insuficiente Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções. 1-9 Valores

Competência Técnica e Conhecimento das Atividades Municipais (CTCAM), pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP). Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo. 18-20 Valores

Muito Bom Quando revele muito bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo. 15-17 Valores

Bom Quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo. 13-14 Valores

Suficiente Quando revele suficiente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo. 10-12 Valores

Insuficiente Quando revele reduzido conhecimento da função e excelente aptidão

para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo. 1-9 Valores Expressão e Fluência Verbais (EFV): pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente Quando revele excelente capacidade de comunicação oral. 18-20 Valores

Muito Bom Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral. 15-17 Valores

Bom Quando revele boa capacidade de comunicação oral. 13-14 Valores

Suficiente Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral. 10-12 Valores

Insuficiente Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral. 1-9 Valores

Motivação (M): Pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover. 18-20 Valores

Muito Bom Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover. 15-17 Valores

Bom Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover. 13-14 Valores

Suficiente Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover. 10-12 Valores

Insuficiente Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover. 1-9 Valores

A classificação da EP resultará da soma da notação atribuída pelo Júri em cada fator e será inscrita em fichas de apreciação individuais.

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri. A classificação a atribuir a cada candidato na EP resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Classificação Final (CF): dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $CF = (AC + EP) / 2$.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

O Júri do presente procedimento concursal é constituído por: Presidente, Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social e Equipamentos da Câmara Municipal do Peso da Régua, que será substituído pelo que lhe suceder nas suas faltas ou impedimentos; 1.º Vogal Efetivo, Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, da Câmara Municipal de Sabrosa; 2.º Vogal Efetivo Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão de Obras, Serviços e Ordenamento do Território da Câmara Municipal de Sabrosa; A substituição dos membros do Júri será feita por quem lhe suceder na hierarquia.

Composição do Júri:

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Sabrosa	1	Rua do Loreto	Sabrosa	5060328 SABROSA	Vila Real	Sabrosa

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento: B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Diário da Republican.º220 2.ª Serie aviso 21790/22 e Jornal de Noticias

Local: Município de Sabrosa, Rua do Loreto, 5060-324 Sabrosa

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser em digital para o correio eletrónico recrutamento@cm-sabrosa.pt, mediante formulário específico para o efeito disponível em www.sabrosa.pt, entregues pessoalmente na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e Formação, da Câmara Municipal de Sabrosa, durante o horário de funcionamento ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, para o Município de Sabrosa, Rua do Loreto, 5060-324 Sabrosa, no prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do anúncio na Bolsa de Emprego Público, onde constem os seguintes elementos: identificação do cargo a que se candidata, identificação completa do candidato (nome, nacionalidade, data de nascimento, número e validade do documento de identificação, número de identificação fiscal, residência, telefone de contacto e endereço de correio eletrónico), habilitações académicas e a situação profissional em que se encontra.

A candidatura deverá de ser instruída com a seguinte documentação:

- a) Curriculum Vitae, datado e assinado, onde constem as habilitações académicas, e a situação profissional, nomeadamente, funções que tem exercido e respetivos períodos de exercício, bem como projetos desenvolvidos, a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização e ainda quaisquer outros elementos que considere relevantes para a apreciação curricular;
- b) Identificação do cartão de cidadão ou do bilhete de identidade e contribuinte fiscal;
- c) Fotocópia do(s) documento(s) comprovativo (s) das habilitações académicas;
- d) Fotocópia do(s) documento(s) comprovativo (s) da formação profissional;
- e) Declaração atualizada e autenticada, da qual constem a natureza da relação jurídica de emprego público que possui e a antiguidade na carreira/categoria.

Os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Sabrosa estão dispensados da entrega dos comprovativos mencionados nas alíneas b) a e), desde que se encontrem no respetivo processo individual.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Para efeitos de prestação de esclarecimentos/informações é disponibilizado o seguinte contacto: 259 937 120

Contacto: 259937120

Data de Publicação 2022-11-15

Data Limite: 2022-11-29

Observações Gerais: O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação da razão pela qual a escolha recai sobre o candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º5, do artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

O provimento do lugar será em comissão de serviço, determinado por Despacho da Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, pelo período de 3 (três) anos, de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e a progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Em cumprimento do disposto no n.º3, do artigo 3.º do Decreto-lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência. Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, sobre o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documentos comprovativos. Devem ainda mencionar as respetivas capacidades de comunicação/expressão.