

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202303/1008

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Valongo

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 1º grau

Diretor do Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente
As constantes do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com a Primeira Alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais e respetivo organograma, Despacho n.º 12201/2022, de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 201.

Área de Actuação:

Remuneração: 3083,64

Suplemento Mensal: 321.25 EUR

Conteúdo Funcional:

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Adequada ao cargo

O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com as previstas no perfil de competências definido no Mapa de Pessoal, nomeadamente: capacidade de liderança, de gestão e coordenação de recursos; capacidade de organização do tempo de trabalho; capacidade de implementação de decisões; gestão de conflitos; espírito de iniciativa e de equipa; capacidade de comunicação e, ainda, com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais em vigor e respetivo organograma, (Despacho n.º 11943/2021, publicado na 2.ª série do D.R. n.º 233, de 2 de dezembro, alterado pelo Despacho n.º 12201/2022, de 18 de outubro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 201).

Perfil:

Métodos de Selecção a Utilizar: Avaliação Curricular e Entrevista Pública

Presidente: Professora Doutora Olívia de Carvalho;
1.º Vogal: Dr. José Paiva, Diretor do DJARH, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

Composição do Júri: 2.º Vogal: Dr. Torcato Ferreira, Diretor do DCJDEIS;
1.º Vogal Suplente: Dra. Ana Maria Santos, Diretora do DGFFC;
2.º Vogal Suplente: Eng.ª Paula Marques, Diretora do DOPM.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Valongo	1	Av. 5 de Outubro, 160	Valongo	4440503 VALONGO	Porto	Valongo

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento: B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Aviso n.º 6557/2023, publicado no DR, 2ª Série, n.º 63 de 29 de março de 2023

Apresentação de Candidaturas

Local: Município de Valongo

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Valongo, e apresentadas pessoalmente ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Valongo, Avenida 5 de outubro, n.º 160, 4440 -503 Valongo, no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público, não sendo admitidas outras formas de apresentação de candidatura.

Contacto: 224227900

Data de Publicação 2023-03-29

Data Limite: 2023-04-13

Observações Gerais: Município de Valongo

Aviso

1 — Nos termos do n.º 1 dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, por deliberação da Assembleia Municipal de Valongo, tomada em sessão de 29 de junho de 2022, sob proposta da Câmara Municipal aprovada em reunião de 9 de junho de 2022, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, procedimento concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor de Departamento, do Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Valongo:

2 — Área de atuação do cargo e requisitos de provimento: As constantes do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com a Primeira Alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais e respetivo organograma, Despacho n.º 12201/2022, de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 201.

Os candidatos serão recrutados de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

3 — Perfil pretendido: O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com as previstas no perfil de competências definido no Mapa de Pessoal, nomeadamente: capacidade de liderança, de gestão e coordenação de recursos; capacidade de organização do tempo de trabalho; capacidade de implementação de decisões; gestão de conflitos; espírito de iniciativa e de equipa; capacidade de comunicação e, ainda, com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais em vigor e respetivo organograma, (Despacho n.º 11943/2021, publicado na 2.ª série do D.R. n.º 233, de 2 de dezembro, alterado pelo Despacho n.º 12201/2022, de 18 de outubro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 201).

4 — Métodos de seleção: A seleção dos candidatos será feita através dos seguintes métodos de seleção:

4.1 - A avaliação curricular destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP).

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte ponderação:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover = 18 valores
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover = 20 valores

A Formação Profissional (FP), que apenas será considerada a relacionada com o e exigências do cargo a prover, será valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação até ao total de 35 horas = 12 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas e até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores

A Experiência Profissional (EP), em que se atenderá ao desempenho de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura (EF), e/ou o exercício de funções em cargos dirigentes (CD) e será ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfactores:

EP= EF (50%) + CD (50%) em que:

- EF= Exercício de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura;
- De 6 até 10 anos = 12 valores;
- De 10 até 16 anos = 16 valores;
- Superior a 16 anos = 20 valores.

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes.

- Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores
- Exercício de cargos dirigentes até 9 anos inclusive = 16 valores;
- Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores

4.2 - Entrevista Pública (EP) A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal estabelecida entre o Júri e o entrevistado, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como os aspetos comportamentais face ao perfil de competências definido e tendo em conta as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos parâmetros ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E) / 5$$

Sendo:

- A - Interesse e motivação profissional;
- B - Perfil para o cargo;
- C - Conhecimento na área;
- D - Sentido crítico;
- E - Capacidade de Comunicação

No parâmetro A "Interesse e motivação profissional", procurar-se-á avaliar o interesse e a motivação profissional do candidato, tendo em vista o cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores

No parâmetro B, "Perfil para o cargo" procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores

No parâmetro C "Conhecimentos na área" procurar-se-á avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores

No parâmetro D "Sentido Crítico" procurar-se-á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores

No parâmetro E "Capacidade de Comunicação" procurar-se-á avaliar a coerência e a clareza do discurso, a riqueza vocabular, a capacidade de sistematização e desenvolvimento do raciocínio e a assertividade e objetividade da exposição:

- Demonstrou grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação, demonstrando ainda grande riqueza vocabular, exposição muito clara, assertiva e objetiva – 20 valores
- Demonstrou expressar-se com segurança, espontaneidade, demonstrando ainda riqueza vocabular, exposição clara, assertiva e objetiva – 16 valores
- Demonstrou expressar-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança, vocabulário rico, exposição assertiva e objetiva – 12 valores
- Demonstrou expressar-se com reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente, pouca riqueza vocabular, pouca capacidade de sistematização e desenvolvimento do raciocínio, deficiente assertividade e objetividade da exposição – 8 valores
- Demonstrou expressar-se com insegurança e deficiente expressão verbal, riqueza vocabular reduzida, sem capacidade de sistematização e desenvolvimento do raciocínio, exposição sem assertividade e objetividade – 4 valores

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

4.3 - A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40 \% + EP \times 60 \%$$

sendo:

- CF= Classificação final;
- AC= Avaliação curricular;
- EP= Entrevista pública

A ata do júri onde consta os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, será facultada aos candidatos que a solicitarem.

5 — Apresentação de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Valongo, e apresentadas pessoalmente ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Valongo, Avenida 5 de outubro, n.º 160, 4440 -503 Valongo, no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público, não sendo admitidas outras formas de apresentação de candidatura.

5.1 — O requerimento deve conter os seguintes elementos: identificação completa, nome, estado civil, data de nascimento, filiação, naturalidade, residência, número e data do bilhete de identidade ou cartão do cidadão, número de identificação fiscal e indicação do cargo a que se candidata.

5.2 - Os candidatos deverão entregar, juntamente com o requerimento, sob pena da candidatura não ser considerada, os seguintes documentos:

- a) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste, designadamente, a identificação completa, as habilitações literárias e profissionais, com indicação das funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes, a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular;
- b) Fotocópias dos certificados de habilitações académicas;
- c) Fotocópias dos certificados de formação profissional relativos às ações de formação frequentadas e mencionadas no Curriculum vitae;
- d) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;
- e) Outros considerados pertinentes pelos candidatos.

5.3 — Estão dispensados da apresentação dos documentos referidos nas alíneas b), c) e d) do ponto anterior, os trabalhadores do Município de Valongo.

5.4 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

6 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal ou disciplinar a que houver lugar.

7 — O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu sobre o candidato proposto, abstendo -se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 6, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

8 — O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne as condições para ser nomeado.

9 — Os candidatos são notificados do resultado do concurso, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme o estipulado no n.º 13, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

10 — O provimento dos lugares será feito por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Valongo, pelo período de três anos, renovável por igual período de tempo, de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

11 — O presente aviso será publicado em órgão de imprensa escrita de expansão nacional e na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

12 — Composição do júri — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Olívia de Carvalho;

1.º Vogal: Dr. José Paiva, Diretor do DJARH, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal: Dr. Torcato Ferreira, Diretor do DCJDEIS;

1.º Vogal Suplente: Dra. Ana Maria Santos, Diretora do DGFFC;

2.º Vogal Suplente: Eng.ª Paula Marques, Diretora do DOPM.

13 — 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 oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Valongo, 17 de março de 2023.

O Presidente da Câmara,

(Dr. José Manuel Pereira Ribeiro)