

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202002/0510

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Activa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Paredes

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direcção Intermédia de 3º grau

Área de Actuação: Em função da organização e objetivos dos Serviços do Município de Paredes em concordância com as competências da Unidade de Património Cultural, Biblioteca e Arquivo, publicadas na II Série do Diário da República n.º154, de 13 de agosto de 2019, conjugado com o disposto no regulamento interno para cargos de direcção intermédia de 3.º Grau do Município.

Remuneração: 2025,35

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Conteúdo Funcional: competências funcionais previstas no artigo 3.º do regulamento interno para cargos de direcção intermédia de 3.º grau do Município, nomeadamente, coadjuvar o titular do cargo de dirigente de que dependam hierarquicamente, o Vereador ou o Presidente da Câmara se deles dependerem diretamente, bem como coordenar as atividades e gerir os recursos de uma unidade funcional, para a qual se revele adequada a existência deste nível de direcção, assim como, supletivamente, as competências previstas para o pessoal dirigente previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: licenciatura na área de estudos de "Humanidades, Secretariado e Tradução"

Perfil: Garantir o exercício de todas as competências funcionais previstas no artigo 3.º do regulamento interno para cargos de direcção intermédia de 3.º grau do Município, nomeadamente, coadjuvar o titular do cargo de dirigente de que dependam hierarquicamente, o Vereador ou o Presidente da Câmara se deles dependerem diretamente, bem como coordenar as atividades e gerir os recursos de uma unidade funcional, para a qual se revele adequada a existência deste nível de direcção, assim como, supletivamente, as competências previstas para o pessoal dirigente previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.

serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Pública. Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55%. A entrevista pública, dado ser um método de seleção complementar, será ponderada de 45%.

→As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

5.1.Avaliação Curricular (AC): Este método visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos, contemplando as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD). Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, respeitando a seguinte fórmula: $AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 25\%)]$.

-----Fator Habilitações Académicas (HA): O fator Habilitações Académicas será ponderado em 10% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas confere aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, pese embora não se descure que não assume no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação, até porque o procedimento exige, à partida, habilitações académicas ao nível de licenciatura.

O Júri fixou um diferencial para graus académicos superiores, de forma a distinguir capacidades superiores de lidar com novas situações, situações complexas e preparação para a realização de avaliações e outras formas de julgamento. Relativamente a este fator, o júri deliberou que a pontuação prevista para "Mestrado" não considerará os mestrados integrados nas licenciaturas (cursos estruturados em regime de ciclo de estudo integrado conducente ao grau de mestre).

A valoração do fator Habilitações Académicas, conforme a titularidade do grau habilitacional do candidato, corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:

Grau da habilitação académica Valoração
 Licenciatura com média final de 10 valores 10 Valores
 Licenciatura com média final de 11 valores 11 Valores
 Licenciatura com média final de 12 valores 12 Valores
 Licenciatura com média final de 13 valores 13 Valores
 Licenciatura com média final de 14 valores 14 Valores
 Licenciatura com média final de 15 valores 15 Valores
 Licenciatura com média final de 16 valores 16 Valores
 Licenciatura com média final igual ou superior a 17 valores 17 Valores
 Mestrado 19 Valores
 Doutoramento 20 Valores

-----Fator Formação Profissional (FP): o fator Formação Profissional será ponderado globalmente em 20% por se considerar que se trata de um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes, comportamentos e competências. Por Formação Profissional geral entende-se formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formação profissional obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação, justificando-se, atentas as características do fator, a atribuição de valorações diferentes de harmonia com a duração da formação. Só serão consideradas as formações devidamente certificadas.

A valoração do fator Formação Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:

Duração Valoração
 Sem formação 10 Valores
 < 2 semanas 12Valores
 > ou = 2 semanas e < 6 semanas 14 Valores
 > ou = 6 semanas e < 10 semanas 16 Valores
 > ou = 10 semanas e < 14 semanas 18 Valores
 > ou = 14 semanas 20 Valores

-----Fator Experiência Profissional na Carreira Técnico Superior (EP): Tendo a Experiência Profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 45%. Com este fator, será apreciado e classificado o tempo de serviço apresentado e comprovado pelos candidatos, em funções que envolvam competências inerentes à carreira de Técnico Superior. Reconhece-se, assim, a experiência de exercício efetivo de funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. A valoração do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:

Duração Valoração
 = 3 anos 10 valores
 > 3 anos e = ou < 6 anos 13 valores
 > 6 anos e = ou < 9 anos 16 valores
 > 9 anos e = ou < 12 anos 18 valores
 > 12 anos 20 valores

Métodos de Selecção a Utilizar:

-----Fator Avaliação do Desempenho: Como complemento da ponderação do tempo de serviço, será tida em conta a qualidade do trabalho realizado. Assume-se o carácter diferenciador de desempenho que caracteriza o modelo de avaliação do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificações correspondentes às valorações iguais ou superiores a quatro valores. Considerar-se-á a avaliação de desempenho, no âmbito do SIADAP, atribuída aos candidatos, relativa ao último período de avaliação, não superior a 3 anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Escala do SIADAP Valoração
 Sem avaliação 10 valores
 1,0 – 1,9 5 valores
 2,0 – 2,9 10 valores
 3,0 – 3,4 12 valores
 3,5 – 3,9 15 valores
 4,0 – 4,4 18 valores
 4,5 – 5 20 valores

5.2. Entrevista Pública (EP): com a Entrevista Pública, o Júri procurará avaliar o sentido crítico dos candidatos, a sua visão de gestão, a sua capacidade de

exercício de autonomia, a qualidade da sua experiência profissional e ainda a capacidade de comunicação.

-----O fator Sentido Crítico (SC) traduz a capacidade de julgamento e discernimento fundamentais para a tomada de decisões e para encontrar solução para os problemas. Este fator será ponderado em 10%. O Júri avaliará a capacidade do candidato para analisar questões, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e propor medidas adequadas.

-----O fator Visão de Gestão (VG) envolve o nível de maturidade do esquema de conceitos de gestão nos quais assentam o desempenho de funções de gestão, a articulação desse desempenho com a estratégia da instituição, a operacionalização das iniciativas consideradas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%. O Júri avaliará o modo como o candidato considera diversas situações de gestão e como as integra numa perspetiva global da atividade de gestão.

-----O fator Capacidade de Exercício da Autonomia (CEA) conferida no exercício das funções justifica-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão. Este fator será ponderado em 20%. O Júri avaliará o modo como o candidato tomará a decisão quando confrontado com uma determinada situação.

-----O fator Qualidade da Experiência Profissional (QEP) permitirá ao Júri avaliar mais profundamente o ajuste dos antecedentes profissionais dos candidatos às funções do lugar a concurso. Este fator será ponderado em 30%. O Júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

-----Com a avaliação do fator Capacidade de Comunicação (CC) pretende-se, em função de todas as respostas dadas às questões anteriores, aferir a capacidade de comunicação. Este fator será ponderado em 20%.

Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela – anexo 1 que faz parte da presente ata, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = [(SC \times 10\%) + (VG \times 20\%) + (CEA \times 20\%) + (QEP \times 30\%) + (CC \times 20\%)]$$

Anexo 1

Fatores de Ponderação da Entrevista Pública

Entrevista Pública (45%) Sentido Crítico (10%) Insuficiente: 0 – 9 valores

Suficiente: 10 – 11 valores

Satisfatório: 12 – 13 valores

Bom: 14 – 15 valores

Muito Bom: 16 – 18 valores

Excelente: 19 – 20 valores

Visão de Gestão (20%) Insuficiente: 0 – 9 valores

Suficiente: 10 – 11 valores

Satisfatório: 12 – 13 valores

Bom: 14 – 15 valores

Muito Bom: 16 – 18 valores

Excelente: 19 – 20 valores

Capacidade de Exercício de Autonomia (20%) Insuficiente: 0 – 9 valores

Suficiente: 10 – 11 valores

Satisfatório: 12 – 13 valores

Bom: 14 – 15 valores

Muito Bom: 16 – 18 valores

Excelente: 19 – 20 valores

Qualidade da Experiência Profissional (30%) Insuficiente: 0 – 9 valores

Suficiente: 10 – 11 valores

Satisfatório: 12 – 13 valores

Bom: 14 – 15 valores

Muito Bom: 16 – 18 valores

Excelente: 19 – 20 valores

Capacidade de Comunicação (20%) Insuficiente: 0 – 9 valores

Suficiente: 10 – 11 valores

Satisfatório: 12 – 13 valores

Bom: 14 – 15 valores

Muito Bom: 16 – 18 valores

Excelente: 19 – 20 valores

6 - Classificação Final – A classificação final (CF) expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, será o resultado da média ponderada das classificações atribuídas nos dois elementos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 55\%) + (EP \times 45\%)]$$

Presidente: A Chefe da Divisão de Planeamento, Dra. Ana Cristina Bessa Ferreira;
Vogais Efetivos: O Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Arq.º Francisco José dos Santos Ferreira e a Chefe de Divisão Administrativa, Dra. Verónica de Brito Castro.
Composição do Júri: Vogais Suplentes: A Chefe da Divisão de Educação, Dra. Margarida Maria Ferreira Cardoso e o Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Dr. Pedro Manuel Lopes Moura de Oliveira.

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|-----------------------------|-----------|-----------------------|------------|-----------------|----------|----------|
| Câmara Municipal de Paredes | 1 | Parque José Guilherme | | 4580130 PAREDES | Porto | Paredes |

Total Postos de Trabalho: 1

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

C - Os constantes no artigo 12º e n.º 3 do art.º 4º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª série, n.º34 de 18 de fevereiro / Jornal de Notícias de 19 de fevereiro d

Apresentação de Candidaturas

Local: Município de Paredes - Praça José Guilherme - 4580 -130 Paredes

Formalização da Candidatura: As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Paredes, podendo ser entregues pessoalmente no Balcão Único da Câmara Municipal de Paredes, das 9h00m às 16h30m, ou remetidas por correio com aviso de receção para Câmara Municipal de Paredes, Praça do José Guilherme, 4580-130 Paredes, até ao termo do prazo fixado. Não serão aceites candidaturas formalizadas via e-mail.

Nos requerimentos devem constar os seguintes elementos:

- a) Identificação completa (nome, estado civil, número e data de validade de bilhete de identidade ou Cartão de Cidadão, residência e telefone);
- b) Identificação do cargo a que se candidata;
- c) Situação face aos requisitos legais exigidos no ponto 2 do presente aviso.

Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado onde constem as habilitações académicas e profissionais, os cursos realizados, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, com a indicação da entidade que os promoveu, períodos em que os mesmos decorreram e respetiva duração, bem como as funções que exerce ou exerceu e respetivos tempos de permanência nesse serviço, de acordo com os parâmetros exigidos na Avaliação Curricular, para além de outros elementos suscetíveis de influenciar o júri na apreciação do mérito do candidato;
- b) Declaração devidamente atualizada e autenticada, passada pelo serviço de origem, da qual conste de forma inequívoca a existência e a natureza do vínculo, a categoria detida e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, assim como declaração do serviço a identificar qual foi a avaliação de desempenho obtida com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópia da avaliação de desempenho relativas ao último período não superior a três anos;
- c) Documento comprovativo das habilitações literárias exigidas;
- d) Os candidatos pertencentes ao Mapa de Pessoal do Município de Paredes estão dispensados da apresentação da declaração referida na alínea b) e dos documentos que constem no processo individual;

Contacto: telefone:255788800 ; email:recrutamento@cm-paredes.pt

Data de Publicação 2020-02-19

Data Limite: 2020-03-05

Observações Gerais: Não são aceites candidaturas enviadas por email.

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: | | |
