

Despacho: "Publique-se".

A Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa



MUNICÍPIO DE SABROSA

AVISO

Abertura de procedimento concursal de seleção para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3.º grau (Chefe de Serviço) da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Organismo: Câmara Municipal de Sabrosa

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 3.º Grau – Chefe de Serviço

Área de atuação: O lugar a prover destina-se à Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas, cujas competências específicas estão definidas nos artigos 22.º a 27.º do Capítulo I da Estrutura Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Sabrosa conforme aviso n.º13237/2023, de 10 de julho

Remuneração: €2240,74 (dois mil, duzentos e quarenta euros e setenta e quatro cêntimos), nos termos do artigo 5.º do Regulamento de Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau da Estrutura Orgânica do Município de Sabrosa, conforme Aviso n.º18570/2019, de 20 de novembro.

Suplemento Mensal: Não.

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 36.º da Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Sabrosa, publicada no Diário da República, 2.ª Série, n.º132, de 10 de julho de 2023, pelo Aviso n.º13237/2023, compete ao Chefe de **Serviço**, em função dos níveis de autonomia, responsabilidade e dimensão apropriada, atribuições e competências das subunidades orgânicas que constituem a **Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas**, que se encontra na página eletrónica do Município de Sabrosa (https://www.sabrosa.pt/cmsabrosa/uploads/document/file/4298/aviso_reorganizacao_de_servicos.pdf).

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da habilitação: Licenciatura

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 **serviço** 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.

Métodos de seleção a utilizar: serão utilizados, cumulativamente os seguintes métodos de seleção, com carácter eliminatório:

➤ **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 ou Mestrado Integrado: 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. Por falta de menção, 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	2 ponto	4 pontos	6 pontos	8 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

u.

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:

- ≤ 1 ano 10 (dez) valores
- > 1 ano e ≤ 2 anos 12 (doze) valores
- > 2 anos e ≤ 3 anos 14 (catorze) valores
- > 3 anos e ≤ 4 anos 16 (dezasseis) valores
- > 4 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
- ≤ 1 ano 12 (doze) valores
- > 1 ano e ≤ 2 anos 14 (catorze) valores
- > 2 anos e ≤ 3 anos 16 (dezasseis) valores
- > 3 anos e ≤ 4 anos 18 (dezoito) valores
- > 4 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 (2021/2022, 2019/2020 e 2017/2018), de acordo com os seguintes critérios:

- < 2 0 (zero) valores
- $\geq 2,0$ e < 3 10 (dez) valores
- ≥ 3 e $< 3,5$ 12 (doze) valores
- $\geq 3,5$ e < 4 14 (catorze) valores
- ≥ 4 e $< 4,5$ 18 (dezoito) valores
- $\geq 4,5$ e ≤ 5 20 (vinte) valores

Nota: nas situações em que o candidato, por razões que lhe não lhe sejam imputáveis e devidamente certificadas, 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, a qual é 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:

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.

u.

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.

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 (zero) a 20 (vinte) valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC + EP) / 2$$

Composição do júri: Presidente, **Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão de Obras, Serviços e Ordenamento do Território** da Câmara Municipal de **Sabrosa**, 1.º Vogal Efetivo, Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, da Câmara Municipal de Sabrosa; 2.º Vogal Efetivo Vitor Jorge Mota de Carvalho, **Chefe de Divisão de Obras Públicas e Serviços Urbanos** da Câmara Municipal de **Peso da Régua**.

Vogais suplentes:

José Duarte Penas Dias, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Local, da Câmara Municipal de Sabrosa

A substituição dos membros do Júri será feita por quem lhe suceder na hierarquia.

Locais de Trabalho

Local de trabalho: área geográfica do concelho de Sabrosa.

N.º de Postos: 1 (um)

Morada: Rua do Loreto

Localidade: Sabrosa

Código Postal: 5060-328 Sabrosa

Distrito: Vila Real

Concelho: Sabrosa

Total de postos de trabalho: 1 (um)

Requisitos Legais de Provimento: Os constantes no n.º3, do artigo 4.º e do artigo 12.º 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.º6, de 9 de janeiro de 2024, Aviso n.º374/2024 e Jornal de Notícias.no dia 10 de janeiro 2024

Apresentação de Candidaturas

Local: <https://recrutamento.sabrosa.pt>

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do 1.º dia de publicitação na BEP, através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.sabrosa.pt>, mediante o preenchimento de formulário e anexação dos seguintes documentos em formato PDF:

- a. Cópia do certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b. Cópia de comprovativo(s) da experiência profissional através de documento(s) oficial(is) da(s) respetiva(s) entidade(s), igual ou superior a 1 (um) ano em funções/cargos/carreiras, para as quais seja exigível a posse da licenciatura;
- c. Declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira, do tempo de serviço na Administração Pública e descrição do conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho ocupados;

As candidaturas devem ainda ser acompanhadas de:

- a. Curriculum vitae detalhado;
- b. Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e ministradas, emitidos pelas entidades formadoras, onde conste a data de realização e duração das mesmas.

Todos os documentos/informações pertinentes para efeitos de avaliação, só serão considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, entregues dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

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.

Contacto: 259937120

Data de publicação na BEP

Data limite de apresentação de candidatos : 10 (dez) dias úteis após publicação na BEP

Observações gerais: Os candidatos serão notificados no âmbito do presente procedimento, preferencialmente, através de correio eletrónico ou plataforma eletrónica de recrutamento, utilizando o endereço disponibilizado no momento da submissão da candidatura.

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.º6, 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.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência dos interessados, nos termos do n.º13, do artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável por força da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Sabrosa e Paços do Concelho, 10 de janeiro de 2024

A Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa



Maria Helena Marques Pinto da Lapa