

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202210/0392

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Pombal

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Chefe da Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Remuneração: 2645,28

Suplemento Mensal: 197.13 EUR

Conteúdo Funcional: As previstas no artigo 33.º, do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Pombal, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 53, de 16 de março de 2022.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Gestão de Recursos Humanos, Gestão e Administração Pública ou em quaisquer outras áreas

Perfil: a) Conforme deliberação do Órgão Câmara Municipal de nove de junho de dois mil e vinte e dois, destina-se o presente procedimento concursal a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, designadamente em Gestão de Recursos Humanos, Gestão e Administração Pública ou em quaisquer outras áreas, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

b) Constitui, ainda, requisito legal de admissão ao concurso a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de março, na atual redação.

Avaliação Curricular (30%) e Entrevista Pública de Seleção (70%)

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do(s) candidato(s) às exigências do cargo de direção intermédia de 2.º grau, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos anexos à candidatura.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA*20\%) + (FPG*25\%) + (FPE*10\%) + (EPG*35\%) + (EPE*10\%)$

Em que:

– Habilitação Académica (HA) – ponderação da titularidade de grau académico ou da sua equiparação, legalmente reconhecida, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Licenciatura concluída há mais de 4 anos - 14 valores;
- Licenciatura concluída há mais de 4 anos na área dos recursos humanos ou da gestão e administração pública - 16 valores;
- Mestrado concluído em área considerada relevante para o cargo a prover - 18 valores;
- Doutoramento concluído em área considerada relevante para o cargo a prover - 20 valores.

– Formação Profissional Geral (FPG) – ponderação das ações de formação frequentadas nos últimos quatro anos, bem como da participação no mesmo período temporal em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e de outras ações de aperfeiçoamento profissional, adequadas às funções a exercer, relacionadas com as seguintes temáticas: direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros. Apenas são considerados os eventos formativos cuja frequência / participação se encontre devidamente comprovada através de certificado / diploma que contemple, entre o mais, o número de horas de formação. Caso o documento não faça menção ao número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Formação relevante < 100 horas - 10 valores;

- Formação relevante ≥ 100 e < 150 horas - 12 valores;
- Formação relevante ≥ 150 e < 200 horas - 14 valores;
- Formação relevante ≥ 200 e < 250 horas - 16 valores;
- Formação relevante ≥ 250 e < 300 horas - 18 valores;
- Formação relevante ≥ 300 horas ou posse de Pós-Graduação e/ou MBA relacionada com o posto de trabalho - 20 valores

– Formação Profissional Específica (FPE) – ponderação da formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, a que se refere o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica - 0 valores;
- Posse de formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, de que são exemplo o Seminário para Alta Direção, o CEFADAL, o GEPAL, o FORGEP, o CEAGP ou o CADAP - 20 valores;
- Experiência Profissional Genérica (EPG) – ponderação da experiência adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Neste parâmetro não será considerado o tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública e / ou da administração autárquica.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção da de recursos humanos, no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica < 4 anos - 6 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica < 4 anos - 8 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção da de recursos humanos, no contexto da Administração Pública não autárquica ≥ 4 anos - 10 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da Administração Pública não autárquica ≥ 4 anos - 12 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção da de recursos humanos, no contexto da administração autárquica ≥ 4 anos - 14 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da administração autárquica ≥ 4 anos - 16 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da Administração Pública não autárquica ≥ 8 anos - 18 valores;
- Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da administração autárquica ≥ 8 anos - 20 valores.
- Experiência Profissional Específica (EPE) – ponderação do tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública e / ou da administração autárquica.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos ou noutra no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica - 0 valores;
- Com experiência profissional dirigente em qualquer área à exceção da dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica - 8 valores;
- Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica < 3 anos - 14 valores;
- Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica ≥ 3 anos < 6 anos - 16 valores;
- Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica ≥ 6 anos < 9 anos - 18 valores;
- Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica ≥ 9 anos - 20 valores.

Métodos de Seleção a Utilizar:

A entrevista pública de seleção visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o

entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido.

A entrevista pública de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (MP*15\%) + (PC*5\%) + (CA*15\%) + (ARC*20\%) + (SC*15\%) + (PO*5\%) + (LGP*15\%) + (D*10\%)$$

De acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Motivação Profissional (MP) – avaliação da motivação profissional do candidato inerente ao cargo a desempenhar:
 - Evidencia elevada motivação profissional - 20 valores
 - Evidencia muita motivação profissional - 15 valores
 - Evidencia satisfatória motivação profissional - 10 valores
 - Evidencia insuficiente motivação profissional - 5 valores
 - Não evidencia motivação profissional - 0 valores
- Perfil para o Cargo (PC) – avaliação da adequação do candidato ao perfil pretendido, atendendo à área a concurso:
 - Evidencia possuir elevado perfil para o cargo - 20 valores
 - Evidencia possuir muito bom perfil para o cargo - 15 valores
 - Evidencia possuir satisfatório perfil para o cargo - 10 valores
 - Evidencia possuir insuficiente perfil para o cargo - 5 valores
 - Não evidencia perfil para o cargo - 0 valores
- Conhecimento na Área (CA) – avaliação dos conhecimentos detidos pelo candidato 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 - 15 valores
 - Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer - 10 valores
 - Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer - 5 valores
 - Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer - 0 valores
- Atitude, Responsabilidade e Compromisso (ARC) – avaliação do nível de atitude, responsabilidade e compromisso do candidato face ao cargo a prover e aos projetos e desafios a abraçar:
 - Evidencia possuir elevada atitude, responsabilidade e compromisso - 20 valores
 - Evidencia possuir muito boa atitude, responsabilidade e compromisso - 15 valores
 - Evidencia possuir satisfatória atitude, responsabilidade e compromisso - 10 valores
 - Evidencia possuir insuficiente atitude, responsabilidade e compromisso - 5 valores
 - Não evidencia possuir atitude, responsabilidade e compromisso - 0 valores
- Sentido Crítico (SC) – avaliação das opções tomadas e respetiva fundamentação e da capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional e / ou geral:
 - Evidencia possuir elevado sentido crítico - 20 valores
 - Evidencia possuir muito bom sentido crítico - 15 valores
 - Evidencia possuir satisfatório sentido crítico - 10 valores
 - Evidencia possuir insuficiente sentido crítico - 5 valores
 - Não evidencia possuir sentido crítico - 0 valores
- Planeamento e Organização (PO) – avaliação da capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da respetiva unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades:
 - Evidencia possuir elevada capacidade de planeamento e organização - 20 valores
 - Evidencia possuir muito boa capacidade de planeamento e organização - 15 valores
 - Evidencia possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização - 10 valores
 - Evidencia possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização - 5 valores
 - Não evidencia possuir capacidade de planeamento e organização - 0 valores
- Liderança e Gestão de Pessoas (LGP) – avaliação da capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa, a responsabilização e o contributo:
 - Evidencia possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas - 20 valores
 - Evidencia possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas - 15 valores
 - Evidencia possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas - 10 valores

valores

- Evidencia possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas - 5 valores
 - Não evidencia capacidade de liderança e gestão de pessoas - 0 valores
- Decisão (D) – avaliação da capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo os resultados decorrentes das mesmas:

- Evidencia possuir elevada capacidade de decisão - 20 valores
- Evidencia possuir muito boa capacidade de decisão - 15 valores
- Evidencia possuir satisfatória capacidade de decisão - 10 valores
- Evidencia possuir insuficiente capacidade de decisão - 5 valores
- Não evidencia capacidade de decisão - 0 valores

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista pública de seleção.

Aquando da realização da entrevista de avaliação, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão.

Presidente do júri – Diretora do Departamento de Recursos Humanos do Município de Coimbra, Senhora Dra. Elsa Catarina dos Santos Marques;
Primeiro vogal efetivo – Diretora do Departamento Financeiro e Jurídico do Município de Leiria, Senhora Dra. Sofia Pereira;
Segundo vogal efetivo – Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos do Município de Coimbra, Senhora Dra. Mafalda Maria Patrício Gomes Filipe;
Primeiro vogal suplente – Chefe da Divisão Financeira, Recursos Humanos e Gestão Administrativa do Município de Porto de Mós, Senhor Dr. Rogério Paulo Fernandes Nunes; e
Segundo vogal suplente – Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Alvaiázere, Senhora Dra. Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira.

Composição do Júri:

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Pombal	1	Largo do Cardal	Pombal	3100440 POMBAL	Leiria	Pombal

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: Não

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 19748/2022, publicado no Diário da República, 2.ª série, parte J1, n.º 199, de 1

Apresentação de Candidaturas

Local: <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível, para o efeito, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>.

A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. De forma a auxiliar a submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento na referida plataforma eletrónica, encontra-se disponível para consulta, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, manual de instruções, acessível a qualquer cidadão / potencial candidato.

Na formalização da candidatura é obrigatória (sob pena de exclusão) a submissão dos seguintes documentos, em formato pdf:

a) Formulário de candidatura, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido;

b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas;

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, no ato de candidatura, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não consideração; -

c) Curriculum vitae, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções, cargos, carreiras ou categorias com relevância para o cargo a concurso e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos;

d) Declaração comprovativa do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira / categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória detida, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas no último biénio, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes;

e) Declaração em como não se encontra em situação incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>.

Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá impedir ou condicionar o processo de avaliação:

f) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, bem como, da participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, onde conste a data da realização e a respetiva duração;

g) Documento comprovativo de conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou administração autárquica; e

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

Os candidatos que exerçam funções no Município de Pombal ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), d) e f), desde que os mesmos constem no respetivo processo individual.

O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado determina a sua exclusão.

A prestação de falsas declarações, dados ou informação, implica a exclusão do procedimento.

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.

Contacto: 236210500

Data de Publicação 2022-10-17

Data Limite: 2022-10-28

Observações Gerais: O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13, do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.