

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta:	OE202306/0357
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 Desenvolvimento Social e Saúde
Remuneração:	2725,17
Suplemento Mensal:	203.08 EUR
Conteúdo Funcional:	As previstas no artigo 54.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:	Designadamente em Serviço Social; Psicologia; Educação Social ou em quaisquer outras áreas. Constitui requisito de admissão ao presente procedimento, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 20.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. a) Conforme deliberação do Órgão Câmara Municipal de treze de abril de dois mil e vinte e três, destina-se o presente procedimento concursal a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, designadamente, em Serviço Social; Psicologia; Educação Social 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 dos candidatos 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 valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA*15\%) + (FPG*15\%) + (FPE*20\%) + (EPG*20\%) + (EPE*30\%)$ 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: <ul style="list-style-type: none">• Licenciatura concluída há mais de 4 anos - 14 valores• Licenciatura concluída há mais de 4 anos nas áreas de Serviço Social; Psicologia; Educação Social - 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 dez 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, designadamente com as seguintes temáticas de âmbito específico: projetos de desenvolvimento social e cultural; ação social escolar; apoio social; habitação social; redes sociais; prevenção de situações de risco / perigo; proteção de jovens e crianças;

intervenção comunitária; pobreza e vulnerabilidade social; (re)inserção profissional; gestão de situações de crise; saúde pública, comunitária e vida saudável; envelhecimento ativo; promoção da saúde; prevenção de doença, e, designadamente, com as seguintes temáticas comuns: 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 < 150 horas - 10 valores;
- Formação relevante = 150 e < 225 horas - 12 valores;
- Formação relevante = 225 e < 300 horas - 14 valores;
- Formação relevante = 300 e < 375 horas - 16 valores;
- Formação relevante = 375 e < 450 horas - 18 valores;
- Formação relevante = 450 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 referem o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 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
- Com 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 profissional adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura. Neste parâmetro não será considerado o tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, em qualquer contexto da Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, fora da Administração Pública) - 8 valores;
- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) < 3 anos - 10 valores;
- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) = 3 anos e < 5 anos - 12 valores;
- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) = 5 anos e < 7 anos - 14 valores;
- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) = 7 anos e < 9 anos - 16 valores;
- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) = 9 anos e < 11 anos - 18 valores;
- Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível

uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) = 11 - 20 valores.

– Experiência Profissional Específica (EPE) – ponderação do tempo de exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública, em regime de comissão de serviço.

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

Métodos de Seleção a Utilizar:

- Sem experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover - 8 valores;
- Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, em qualquer contexto de Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica) - 10 valores;
- Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) < 3 anos - 12 valores;
- Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) = 3 anos e < 5 anos - 14 valores;
- Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) = 5 anos e < 7 anos - 16 valores;
- Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) = 7 anos e < 9 anos -18 valores;
- Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) = 9 anos - 20 valores.

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:

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

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;
 - 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.

Nota: 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 – Agostinho António Gonçalves Lopes, Diretor da Direção Municipal de Gestão Integrada do Município de Pombal;

Primeiro vogal efetivo – Lucinda Maria Alves Jordão, Chefe da Divisão de Educação e Assuntos Sociais do Município de Figueira da Foz;

Segundo vogal efetivo – Maria Isabel Cartaxo Pires, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social do Município de Abrantes;

Composição do Júri:

Primeiro vogal suplente – Ana Filipa Mendes Bizarro Sentieiro da Soledade, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde do Município de Leiria (em regime de substituição); e

Segundo vogal suplente – Sofia Margarida Simões do Carmo, Chefe da Divisão de Ambiente, Desenvolvimento e Sociedade de Pedrógão Grande (em regime de substituição).

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 Provisamento: 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: Jornal Oficial/Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 11415/2023, publicado no Diário da R

Apresentação de Candidaturas

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

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, 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;

No caso de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, o candidato fica obrigado à apresentação de documento que ateste o respetivo reconhecimento, em Portugal, 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 de 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.

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 2023-06-14

Data Limite: 2023-06-27

Observações Gerais: O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do 13.º, 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.