

MUNICÍPIO DE FERREIRA DO ZÊZERE

AVISO

Procedimento concursal para provimento dos cargos de direção intermédia de Direção Intermédia de 2.º Grau, para Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde; Biblioteca e Documentação; Educação; Juventude e Desporto; Comunicação, Cultura e Turismo

1 - Nos termos do disposto nos artigos 20.º e 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto (Estatuto do Pessoal Dirigente das Câmaras Municipais), que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, na sua atual redação, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada em 17 de fevereiro de 2022 e da Assembleia Municipal de 26 de fevereiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal para provimento dos cargos de direção intermédia de Direção Intermédia de 2.º Grau, para Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde; Biblioteca e Documentação; Educação; Juventude e Desporto; Comunicação, Cultura e Turismo.

2 - Conteúdo Funcional: O descrito do Despacho n.º 909/2022 – Regulamento de Organização dos Serviços Municipais e respetivo Organograma dos Serviços, publicado na 2.ª série do Diário da República (DR) n.º 15, de 21 de janeiro de 2022, sem prejuízo do previsto na legislação aplicável em vigor.

3 - Remuneração: 2 645,28 €

4 - Suplemento Mensal: 197,13 €

5 - Habilitação Literária: Licenciatura

5.1 - Descrição da Habilitação: DACET - Licenciatura na área das Letras, Humanidades, Línguas Modernas ou área afim, com requisito específico de fluência em conversação em língua inglesa, dado a necessidade na organização de eventos internacionais.

6 - Perfil: Trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação. Preferência com experiência comprovada no desempenho de funções na área de atuação em apreço. Competências: orientação para os resultados; planeamento e organização; liderança e gestão das pessoas; otimização de recursos; decisão; desenvolvimento e motivação dos colaboradores; orientação para a inovação e mudança; tolerância à pressão e contrariedades; visão estratégica.

7 - Métodos de Seleção a Utilizar: Serão utilizados, cumulativamente os seguintes métodos de seleção: a) Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise dos respetivos currículos; b) Entrevista Pública (EP) – visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Avaliação Curricular

Essa avaliação será classificada de 0 a 20 valores e visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício de cargo de dirigente, através dos fatores a seguir enunciados:

1. Habilitações académicas (HA) – onde será ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.
2. Formação profissional (FP) – em que se ponderam as ações de formação e formação profissional, relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

3. Experiência profissional (EP) – em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que foi aberto o concurso.

A fórmula a utilizar será a seguinte:

$$AC = \frac{HA+2FP+4EP}{7}$$

7

Em que:

AC - Avaliação curricular

HA - Habilitações académicas

FP - Formação profissional

EP - Experiência profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

- a) Habilitações Académicas (HA) - habilitações legalmente exigidas - 18 valores; habilitações superiores às legalmente exigidas – 20 valores.

São consideradas as habilitações legalmente exigidas, se corresponderem a licenciatura, para os candidatos que a concluíram antes do processo de Bolonha e a “Estudos de 1.º Ciclo” com uma formação compreendida entre 210 e 240 créditos ECTS, para os restantes, exceto para as licenciaturas que exijam mestrado integrado (estudos de 1.º e 2.º ciclos) e confirmem entre 300 a 360 créditos ECTS, para o exercício da profissão.

- b) Formação Profissional (FP) – A formação profissional será pontuada, com o máximo de 20 valores, e será feita em função da participação em ações de formação, pós-graduações, diplomas de especialização ou outra formação equiparada, do seguinte modo e de acordo com a seguinte fórmula:

- Pontuação base – 10 pontos.

- Por Cada ação de formação com pelo menos 14 horas – Acresce 0,2 pontos
- Por cada pós-graduação, diploma de especialização, Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL), Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) ou outra formação equiparada – Acresce 2 pontos

$$FP= 10+(0,2xA)+(2xB)$$

Em que:

A- N.º de ações de formação com pelo menos 14 horas;

B- N.º de pós-graduações e diplomas de especialização, bem como Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL), Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) ou outra formação equiparada.

c) Experiência Profissional (EP) - A determinação da pontuação deste fator será avaliada com o máximo de 20 valores, do seguinte modo e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP= 10+(0,5xA)+(0,3xB)+(0,2xC)$$

Em que:

A- Exercício de funções em cargo dirigente – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto;

B- Tempo de serviço na administração local (excluindo o tempo de serviço contabilizado em A e C, se existir) – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto;

C- Tempo de serviço na administração pública (excluindo o tempo de serviço contabilizado em A e B, se existir) – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto.

Entrevista Pública

Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício de cargo dirigente, por comparação com o perfil de exigência da função, sendo, para o efeito, formuladas aos candidatos questões – tipo, de idêntico grau de dificuldade cujas respostas deverão ser dadas num tempo rigorosamente igual para todos e focando um conjunto de pontos-chave previamente definidos e igualmente pontuados, conforme ficha anexa à presente ata (Ficha E).

Cada fator de apreciação terá duas vertentes de avaliação, uma de apreciação geral e outra de apreciação de pormenor, sendo cada um avaliado numa escala de 1 a 5 nas duas vertentes, conforme grelha infra.

A fórmula a utilizar será a seguinte:

$$EP = \frac{Af1 + Af2 + Bf1 + Bf2 + Cf1 + Cf2 + Df1 + Df2}{2}$$

2

Em que:

EP – Entrevista pública

Af1 – Pontuação do fator A na vertente “Apreciação geral”

Af2 – Pontuação do fator A na vertente “Apreciação de pormenor”

Bf1 – Pontuação do fator B na vertente “Apreciação geral”

Bf2 – Pontuação do fator B na vertente “Apreciação de pormenor”

Cf1 – Pontuação do fator C na vertente “Apreciação geral”

Cf2 – Pontuação do fator C na vertente “Apreciação de pormenor”

Df1 – Pontuação do fator D na vertente “Apreciação geral”

Df2 – Pontuação do fator D na vertente “Apreciação de pormenor”

Grelha de avaliação dos fatores de apreciação da entrevista

Fatores de apreciação	Apreciação geral (f1)	Apreciação de pormenor (f2)
<p>A - Aprofundamento dos aspetos curriculares</p> <p>Habilitações, qualidade da experiência profissional que ponderará os conhecimentos de aspetos legais organizativos e relacionados com a função a prover, avaliará qualitativamente os conhecimentos aprendidos através do exercício efetivo das diversas funções que tenha desempenhado.</p>	Favorável preferencialmente – 5 valores;	Demonstra possuir experiência profissional excelente para o cargo a prover – 5 valores
	Bastante favorável – 4 valores;	Demonstra possuir experiência relevante para o cargo a prover – 4 valores
	Favorável – 3 valores;	Demonstra possuir experiência profissional para o cargo a prover – 3 valores
	Favorável com reservas – 2 valores;	Demonstra possuir pouca experiência profissional para o cargo a prover – 2 valores
	Não favorável – 1 valor	Não demonstra possuir experiência profissional para o cargo a prover – 1 valor
<p>B- Enquadramento organizacional e funcional</p> <p>Avalia o conhecimento da função e o seu enquadramento organizacional.</p>	Favorável preferencialmente – 5 valores;	Excelente conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 5 valores
	Bastante favorável – 4 valores;	Bom conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 4 valores
	Favorável – 3 valores;	Bom conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 3 valores
	Favorável com reservas – 2 valores;	Razoável conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 2 valores
	Não favorável – 1 valor	Fraco conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 1 valor
<p>C- Motivação, capacidade de relacionamento e interesse para a função</p> <p>Avalia a direção e sentido vocacional através da deteção de diversas motivações, capacidade para estabelecer objetivos - propostas organizacionais, capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais, capacidade de iniciativa e criatividade e sentido de responsabilidade.</p>	Favorável preferencialmente – 5 valores;	Excelente interesse e motivação pelo desempenho da função – 5 valores
	Bastante favorável – 4 valores;	Grande interesse e motivação pelo desempenho da função – 4 valores
	Favorável – 3 valores;	Interesse e motivação pelo desempenho da função – 3 valores
	Favorável com reservas – 2 valores;	Interesse e razoável motivação pelo desempenho da função – 2 valores
	Não favorável – 1 valor	Interesse e fraca motivação pelo desempenho da função – 1 valor
D- Comportamento em entrevista	Favorável preferencialmente – 5 valores;	Excelente comportamento – 5 valores

avalia o perfil para o cargo através, nomeadamente, dos seguintes aspetos: expressão e fluência verbais, estabilidade emocional, autocontrolo, sentido crítico, capacidade de argumentação e fundamentação e espírito de liderança.	Bastante favorável – 4 valores;	Muito bom comportamento – 4 valores
	Favorável – 3 valores;	Bom comportamento – 3 valores
	Favorável com reservas – 2 valores;	Suficiente comportamento – 2 valores
	Não favorável – 1 valor	Insuficiente comportamento – 1 valor

O ordenamento final dos concorrentes será expresso numa escala de 0 a 20 valores (Ficha F), e resulta da média aritmética simples dos resultados obtidos na Avaliação Curricular e na Entrevista Pública, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

2

Em que:

CF- Classificação Final

AC- Avaliação Curricular

EP- Entrevista Pública

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redação dada pela Lei 51/2005, de 30 de agosto e 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final dos candidatos a ordenação será definida da seguinte forma:

1º - O candidato que tenha mais anos de exercício de funções em cargo dirigente



2º - O candidato que tenha obtido pontuação mais elevada na Avaliação Curricular

3º - O candidato que tenha obtido pontuação mais elevada na Entrevista Pública

8 - Formalização da Candidatura: A candidatura deverá ser formalizada mediante formulário de requerimento (de utilização obrigatória), disponibilizado na página eletrónica do município em www.cm-ferreiradozezere.pt, com identificação expressa da referência ao procedimento concursal ao qual concorre, para o endereço: geral@cm-ferreiradozezere.pt, remetido por correio, registado com aviso de receção ou entregue pessoalmente nos Serviços do Município dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, Praça Dias Ferreira, n.º 38 2240-341 Ferreira do Zêzere, até ao termo do prazo fixado (10 dias úteis a partir da data da publicação na bolsa de emprego público), com a indicação e prova do perfil e requisitos formais, no qual deverão constar os seguintes elementos:

a) Identificação do candidato (nome completo, data de nascimento, naturalidade, filiação, estado civil, nacionalidade, número de identificação fiscal e número de identificação civil, validade, profissão, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico);

b) Habilitações Académicas;

c) Referência e data de publicitação do aviso;

d) Os requerimentos de admissão aos procedimentos concursais deverão ser acompanhados da seguinte documentação:

i. Curriculum vitae detalhado, documentado, datado e assinado, onde deve constar, obrigatoriamente, os seguintes dados:

ii. Identificação das ações de formação com duração igual ou superior a 14 horas, com relevância para as funções a desempenhar;

iii. Identificação da formação de longa duração, tais como pós-graduações, diplomas de especialização, Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL), Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) ou outra formação equiparada;

iv. Identificação dos cargos dirigentes exercidos e qual sua duração, com indicação da data de início e fim;

v. Tempo de serviço na Administração Local, se existir.

- vi. Tempo de serviço na Administração Central, se existir;
 - vii. Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso.
 - viii. Declaração do serviço de origem, onde conste a relação jurídica de emprego Público, tempo de serviço na carreira e tempo de serviço prestado em Cargos Dirigentes.
- A não apresentação da documentação supra indicados, dentro do prazo, constitui motivo para a não apreciação da respetiva candidatura.

9 - Composição do Júri: Presidente - Sónia Sofia Alves Bastos, Chefe de Divisão, da Divisão de Educação, Intervenção Social e Ambiente no Município de Tomar;

1.^a Vogal Efetiva - Maria João Brites da Costa Henriques, Chefe de Divisão, da Divisão de Assuntos Administrativos no Município de Tomar;

2.^o Vogal Efetivo - António Jacinto Branco Moreira Guerreiro, Diretor de Departamento do Departamento de Obras Municipais no Município de Tomar.

10 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

11 - As atas do júri onde constam 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, são publicitadas na página eletrónica da Câmara Municipal (www.cm-ferreiradozezere.pt).

12 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.^o da Constituição, a Administração Pública enquanto 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.

Ferreira do Zêzere, 20 de abril de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal

Bruno Gomes