

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202404/1054

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Vila do Conde

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Cargo de Direção Superior de 1º Grau

Área de Actuação: Direção Municipal de Gestão Autárquica

Remuneração: 4009,89

Suplemento Mensal: 835.49 EUR

- Assessorar e colaborar com os órgãos municipais, no desenvolvimento integrado das atividades dos diversos serviços municipais, visando a prossecução do interesse público municipal no âmbito das atribuições e competências das Autarquias Locais;
- Colaborar e coordenar a elaboração das Grandes Opções do Plano e de Orçamento Municipal;
- Coordenar os Serviços de Contratação Pública Municipal, com obras, locação e aquisição de bens e serviços;
- Informar jurídica e administrativamente a generalidade das propostas submetidas a deliberação dos órgãos municipais;
- Assessorar os órgãos municipais quanto à gestão financeira, orçamental e patrimonial do Município;
- Proceder à avaliação das ações planeadas, coordenando a elaboração do projeto do Relatório de Prestação de Contas;
- Elaborar as propostas de alteração e revisão do Sistema de Controlo Interno;
- Elaborar a proposta de elaboração do Plano de Prevenção de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações conexas;
- Elaborar a proposta de relatório de execução do Plano de Prevenção de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações conexas;
- Assegurar aos órgãos municipais o apoio técnico, jurídico e administrativo que lhe seja prestado;
- Instruir e coordenar a submissão de contratos a fiscalização prévia e concomitante do Tribunal de Contas;
- Colaborar com a Gestão de Recursos Humanos do Município;
- Coordenar o Serviço de Execuções Fiscais;
- Assegurar o cumprimento das disposições legais vigentes aplicáveis aos normativos e cláusulas inseridos nos contratos, acordos e protocolos, celebrados pelo Município;
- Colaborar na elaboração de Regulamentos Municipais, incluindo a fundamentação económico -financeira das taxas municipais;
- Coordenar a liquidação e cobrança das taxas e tarifas municipais, aplicáveis nos processos administrativos objeto de licenciamento;
- Coordenar os Serviços de Aferição de Pesos e Medidas;
- Sistematizar a divulgação de informação, sobre difusão de dados sobre o funcionamento dos serviços municipais, sobre a atividade dos órgãos municipais e sobre as perspetivas de desenvolvimento e demais informação sobre a vida do Município e seus interesses;
- Assegurar a celebração de contratos e escrituras em que o Município de Vila do Conde seja parte;
- Coordenar os Serviços de Expediente e Arquivo, e os processos eleitorais;
- Prestar apoio jurídico e administrativo às Freguesias, quando solicitado para o efeito;
- Apoiar o funcionamento dos Serviços Administrativos de Mercados, Feiras e Cemitérios;
- Preparar os relatórios solicitados pela ERSAR — Entidade Reguladora de Águas e Resíduos;
- Prestar a colaboração técnico, administrativa e jurídico que for solicitada pela Comissão de Acompanhamento da Concessão de Exploração e Gestão dos Sistemas de Águas e Saneamento;
- Coordenar a organização dos Serviços de Informática do Município.

Conteúdo Funcional:

Habilitação Literária: Licenciatura
Descrição da Habilitação: Licenciatura

Perfil: Conhecimentos técnicos e experiência profissional na área de atuação do cargo de direção em apreço; competência e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, formação profissional adequada; capacidade de planeamento e organização, capacidade de liderança e gestão das pessoas; capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal e visão estratégica.

Avaliação Curricular (40%) e Entrevista Pública de Seleção (60%)

- Avaliação Curricular

- 1 – Habilitação Acadêmica (HA)
- 2 – Experiência Profissional (EP)
- 3 – Formação Profissional (FP)

$$AC = 20\%HA + 50\%EP + 30\%FP$$

1 – Habilitação Acadêmica (HA) - Entender por "habilitação acadêmica" apenas a habilitação que corresponda a grau acadêmico a esta equiparada e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respectiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitação Acadêmica

Habilitação acadêmica exigida para o cargo a prover (licenciatura) - 18 valores
Habilitação acadêmica superior à exigida para o cargo a prover na respectiva área (mestrado) - 19 valores

Habilitação acadêmica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento) - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2 – Experiência Profissional – De forma a permitir uma adequada valoração deste fator, a sua apreciação será efetuada através dos sub-elementos abaixo identificados:

EP1: Ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com o âmbito do procedimento concursal, até à data de abertura do procedimento concursal, tendo em conta a duração:

- ? Superior a 20 anos = 15 Valores
- ? menor ou igual a 20 anos = 12 valores
- ? menor ou igual a 16 anos = 10 valores
- ? menor ou igual a 12 anos = 8 valores
- ? menor ou igual a 8 anos = 4 valores
- ? Sem experiência = 0 valores

EP2: Ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em cargos de direção em áreas relacionadas com o âmbito do procedimento concursal, até à data de abertura do mesmo, tendo em conta a duração:

- ? Superior a 15 anos = 5 Valores
- ? menor ou igual a 15 anos = 4 valores
- ? menor ou igual a 10 anos = 3 valores
- ? menor ou igual a 5 anos = 2 valores
- ? Sem experiência = 0 valores

Para efeitos do cálculo do fator experiência profissional (EP) será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula (EP1 + EP2).

3 – Formação Profissional (FP)– Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências, obtida nos últimos 8 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional

Participação em formação profissional especializada / pós-graduação / MBA fora do âmbito do cargo a prover. - 0 valores

Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior ou igual a 50 horas - 12 valores

Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior ou igual a 100 horas - 14 valores

Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 100 horas - 18 valores

Participação em formação profissional especializada / pós-graduação / MBA no âmbito do cargo a prover - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- Entrevista Pública de Seleção

Destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, os fatores a seguir indicados:

Planeamento e Organização (PO)
Liderança e gestão das Pessoas (LGP)
Comunicação (C)
Relacionamento Interpessoal (RI)
Visão Estratégica (VE)

Cada fator é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, e será inscrita em fichas de apreciação individuais, de acordo com a seguinte fórmula

$$EPS = 20\%PO + 20\%LGP + 20\%C + 20\%TI + 20\%VE$$

Métodos de Seleção a Utilizar:

1) Planeamento e Organização (PO): Pretende avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades:

Revela elevada capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. - 20 valores

Revela boa capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. - 16 valores

Revela suficiente capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. - 12 valores

Revela reduzida capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. - 8 valores

Revela insuficiente capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. - 4 valores

2) Liderança e Gestão das Pessoas (LGP): Pretende avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização:

Revela elevada capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimula a iniciativa e a responsabilização. - 20 valores

Revela boa capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimula a iniciativa e a responsabilização. - 16 valores

Revela suficiente capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimula a iniciativa e a responsabilização. - 12 valores

Revela reduzida capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimula a iniciativa e a responsabilização. - 8 valores

Revela insuficiente capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimula a iniciativa e a responsabilização. - 4 valores

3) Comunicação (C): Pretende avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertiva na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros:

Releva elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstra respeito e consideração pelas ideias dos outros. - 20 valores

Releva boa capacidade para se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstra respeito e consideração pelas ideias dos outros. - 16 valores

Releva suficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstra respeito e consideração pelas ideias dos outros. - 12 valores

Releva reduzida capacidade para se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstra respeito e consideração pelas ideias dos outros. - 8 valores

Releva insuficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstra respeito e consideração pelas ideias dos outros. - 4 valores

4) Relacionamento Interpessoal (RI): Pretende avaliar a capacidade para

interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada:

Releva ter elevadas capacidades para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gere as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. - 20 valores

Releva ter boas capacidades para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gere as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. - 16 valores

Releva ter suficientes capacidades para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gere as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. - 12 valores

Releva ter reduzidas capacidades para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gere as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. - 8 valores

Releva ter insuficientes capacidades para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gere as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. - 4 valores

5) Visão Estratégica (VE) Pretende avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão:

Revela elevada capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, com uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. - 20 valores

Revela boa capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, com uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. - 16 valores

Revela suficiente capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, com uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. - 12 valores

Revela reduzida capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, com uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. - 8 valores

Revela insuficiente capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, com uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. - 4 valores

Classificação Final

CF = 40%AC + 60%EPS

Presidente: Dra. Manuela Fernanda da Rocha Garrido - Diretora Municipal de Finanças e Património da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia;

1º vogal – Dr.º Miguel Pedro Pires Ribeiro Antunes Guimarães – Direção Municipal de Serviços Partilhados da Câmara Municipal de Matosinhos;

2º Vogal – Dr.ª Hermenegilda Maria da Cunha e Silva - Diretora Municipal de

Composição do Júri: Administração Geral e Arquivo da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia;

1º vogal suplente – Dra. Maria de Fátima Pinto da Costa - Diretora Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia;

2º vogal suplente – Dr.ª Zita Manuela Formoso Rebelo – Direção Municipal da Câmara Municipal da Trofa;

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila do Conde	1	Praça Vasco da Gama	Vila do Conde	4480337 VILA DO CONDE	Porto	Vila do Conde

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provisamento: A - Os constantes no artigo 11º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 8674/2024/2, DRE n.º 80, de 23/04/2024 e Jornal de Notícias de 24/04/2024

Apresentação de Candidaturas

Local: Câmara Municipal de Vila do Conde

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o entrega de requerimento (modelo disponível na plataforma Recrutamento/Concursos Ativos/Concurso Cargos Dirigentes) dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Vila do Conde, Rua da igreja, 4480-754 Vila do Conde, podendo ser entregue pessoalmente na Departamento de Gestão de Recursos Humanos ou remetida por correio, registado com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado (10 dias úteis a contar da data da publicação do anúncio na Bolsa de Emprego Público), ficando excluídas as que forem entregues ou enviadas em data posterior e que não contenham os documentos a seguir indicados.

A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, da seguinte documentação legível:

- a) Curriculum vitae
- b) Certificado de habilitações literárias;
- c) 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 que detenha à presente data, antiguidade na carreira e na categoria, e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes;
- d) Certificados de formação profissional;
- e) Informação Proteção de Dados – Cargos de Direção Superior – 1º Grau (disponível na plataforma Recrutamento/Concursos Ativos/Concurso Cargos Dirigentes);
- f) Declaração de Não Incompatibilidade/Impedimento (disponível na plataforma Recrutamento/Concursos Ativos/Concurso Cargos Dirigentes).

Contacto:

Data de Publicação 2024-04-23

Data Limite: 2024-05-09

Observações Gerais: O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do disposto do n.º 13 do artigo 21º da lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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.