

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202506/0192

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: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Divisão de Fiscalização e Controlo Sucessivo de Operações Urbanísticas (DFCSOU) - direção intermédia de 2º grau

Remuneração: 2867,27

Suplemento Mensal: 213.67 EUR

Conteúdo Funcional:

- 1) Fiscalizar o cumprimento dos Regulamentos Administrativos Municipais.
- 2) Levantar autos de participação ou de notícia, por violação de Regulamentos Administrativos Municipais, e pela prática de atos ilícitos de mera ordenação social.
- 3) Efetuar a fiscalização técnica sucessiva de operações urbanísticas sujeitas a controlo prévio e verificar a conformidade da sua execução em conformidade com os projetos aprovados e licenciados, e com os normativos legais, técnicos e regulamentares aplicáveis.
- 4) Analisar e apreciar operações urbanísticas isentas de controlo prévio e os processos de obras de escassa relevância urbanística.
- 5) Analisar e informar os processos de ocupação do domínio e espaço público municipal, não decorrentes de obras particulares, apresentados pelo Balcão do Empreendedor.
- 6) Exercer as demais competências conexas com a Unidade Orgânica que lhe forem cometidas por Lei ou Regulamento Municipal.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Licenciatura

Perfil: Capacidade de organização, de gestão e de planeamento; Espírito de Iniciativa e Liderança; Formação e experiência nas áreas referidas; Experiência com competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura.

Avaliação Curricular

1 – Habilitação Académica (HA)

2 – Experiência Profissional (EP)

3 – Formação Profissional (FP)

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

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

Habilitação Académica:

Habilitação académica exigida para o cargo a prover - 18 valores

Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a 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

inferior ou igual a 20 anos = 12 valores

inferior ou igual a 10 anos = 9 valores

inferior ou igual a 4 anos = 6 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 10 anos = 5 Valores

Inferior ou igual a 10 anos = 4 valores

Inferior ou igual a 6 anos = 3 valores

Inferior ou igual a 3 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. 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 - 10 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

EPS = 20%IM + 20%PC + 20%CCT + 20%SC + 20%CFV

1) Interesse e Motivação (IM): 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.

Quando demonstre elevado nível de interesse e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 20 valores

Quando demonstre muito bom nível de interesse e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 16 valores

Quando demonstre satisfatório nível de interesse e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 12 valores

Quando demonstre insuficiente nível de interesse e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 8 valores

Quando não demonstre nível de interesse e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 4 valores

2) Perfil para o cargo (PC): Pretende avaliar o perfil pretendido para o cargo a prover.

Quando demonstre elevado perfil para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 20 valores

Quando demonstre muito bom perfil para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 16 valores

Quando demonstre satisfatório perfil para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 12 valores

Quando demonstre insuficiente perfil para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 8 valores

Quando não demonstre perfil para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover - 4 valores

3) Conhecimentos e Competência Técnica (CCT): 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).

Quando revele elevado conhecimento da função e elevada aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo - 20 valores

Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo - 16 valores

Métodos de Seleção a Utilizar:

Quando revele satisfatório conhecimento da função e satisfatória aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo - 12 valores
Quando revele insuficiente conhecimento da função e insuficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo - 8 valores
Quando não revele conhecimento da função e não demonstrou aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo - 4 valores

4) Sentido Crítico (SC): Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Quando demonstre elevada capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar - 20 valores

Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar - 16 valores

Quando demonstre satisfatória capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar - 12 valores

Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar - 8 valores

Quando não demonstre capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções - 4 valores

5) Comunicação e Fluência Verbal (CFV) Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Quando revele elevada perspicácia, argumentação e capacidade de comunicação e fluência oral - 20 valores

Quando revele muito boa perspicácia, argumentação e capacidade de comunicação e fluência oral - 16 valores

Quando revele satisfatória perspicácia, argumentação e capacidade de comunicação e fluência oral - 12 valores

Quando revele insuficiente perspicácia, argumentação e capacidade de comunicação e fluência oral - 8 valores

Quando não revele perspicácia, argumentação e capacidade de comunicação e fluência oral - 4 valores

Classificação Final

CF = 40%AC + 60%EPS

Presidente: Dr.º Pedro Miguel Carvalho Araújo Pereira Horta - Diretor de Departamento Jurídico da Câmara Municipal de Vila do Conde;

1º vogal – Dr.º António Manuel Leite Ramalho, Diretor de Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente da Câmara Municipal da Valongo;

2º Vogal – Arq.to Elísio Manuel Ferreira Silva – Diretor de Departamento de Projetos e Obras Municipais da Câmara Municipal de Vila do Conde;

1º vogal suplente – Dr.º Joaquim Acácio Belo Faustino - Diretor de Departamento de Recursos Humanos e Administração Geral da Câmara Municipal da Maia;

2º vogal suplente – Arq.ta Diana Rosa Amaral Gomes, Diretora de Departamento de Gestão Urbanística da Câmara Municipal de Vila do Conde;

Composição do Júri:

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 Provimento: B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Aviso n.º14411/2025/2, do DRE, n.º 108, de 05/06/2025 e Jornal de Notícias de 6/6/2025

Local: Município de Vila do Conde

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante a 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 no 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 Intermédia – 2º 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: 252248400

Data de Publicação 2025-06-05

Data Limite: 2025-06-23

Observações Gerais: Os previstos no artigo 20º, n.º 1 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, “Os titulares dos cargos de direcção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direcção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respectivamente.”
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.