

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202203/0092

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Braga

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Chefe de Divisão de Ambiente, Alterações Climáticas e Política Animal

Remuneração: 2645,28

Suplemento Mensal: 197.13 EUR

Conteúdo Funcional: O constante no artigo 15º da Lei nº 49/2012, de 29 de Agosto, na sua redação atual, bem como a prossecução das competências descritas no artigo 49º da Estrutura Orgânica, Nuclear e Flexível dos serviços do Município de Braga, publicada no Diário da República, 2ª série, de 13 de janeiro de 2020.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Licenciatura

Perfil: Capacidade de liderança e motivação dos/das colaboradores/colaboradoras, com orientação estratégica por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço; aptidão para promover uma gestão orientada para os resultados e a eficiência dos serviços dependentes, aplicando metodologias de planeamento, orientação, controlo e avaliação; desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência do serviço e para a valorização profissional dos/das colaboradores/colaboradoras, bem como com orientação para o cidadão e o serviço de interesse público.

Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

1. Avaliação Curricular (AC)

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional, (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 + FP \times 30 + EP \times 50) / 100$$

1.1. Habilitações Académicas (HA)

O fator, habilitações académicas, será ponderado em 20% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas, conferindo embora aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível de superior.

Justifica-se a atribuição de valorações mais elevadas aos candidatos possuidores de habilitações superiores, nos seguintes termos:

Licenciatura — 18 valores

Mestrado ou Pós-graduação na área do lugar a prover — 19 valores

Doutoramento — 20 valores

1.2. Formação Profissional (FP)

O fator formação profissional será ponderado globalmente em 30% por se considerar que, sendo embora um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos é, contudo, um fator que se afigura com impacto moderado ao nível da aquisição de conhecimentos, habilidades e competências, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo carácter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pelas metodologias de ensino e/ou de avaliação dos formandos (eventualmente inexistentes ou sem cunho oficial), pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (normalmente aperfeiçoamento), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras e pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação. Nestas circunstâncias, as competências potenciadas pela formação podem ser por vezes uma presunção e são sempre, no contexto descrito, dificilmente mensuráveis.

O júri entendeu valorar apenas a formação profissional ministrada por entidades devidamente credenciadas, relevante para o exercício do cargo a prover, isto é, toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e

conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover e somente aquela que foi feita nos últimos 10 anos, pois entende-se que o lugar a prover impõe conhecimentos atualizados, formação essa a pontuar de acordo com a informação seguinte:

Sem formação — 0 valores

Até 50 horas — 4 valores

De 51 a 100 horas — 8 valores

De 101 a 150 horas — 12 valores

De 151 a 200 horas — 16 valores

Mais de 200 horas — 18 valores

Com curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL, SADAL, CEFADAL, Outros) — 20

valores

Nota: No caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será

considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

Métodos de Selecção a Utilizar:

1.3. Experiência Profissional (EP)

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 50%.

Com este fator será assim apreciada e classificada a experiência profissional demonstrada pelos candidatos, com particular ênfase no exercício efetivo de funções de chefia, pois a experiência no dirigismo público mostra-se muito importante para o lugar a prover.

Reconhece-se de igual modo que a experiência de exercício efetivo de funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura é garantia para o desempenho das funções do lugar a concurso.

A valoração a atribuir neste fator deverá basear-se apenas na duração da experiência repartida por períodos temporais, até limites razoáveis, de acordo com a informação seguinte:

Desempenho de Funções de Técnico Superior (DFTS)

De 4 até 8 anos completos — 10 valores

Mais de 8 até 12 anos completos — 12 valores

Mais de 12 até 16 anos completos — 16 valores

Mais de 16 anos completos — 20 valores

Desempenho de Funções Dirigentes (DFD)

Até 3 anos completos — 10 valores

Mais de 3 até 6 anos completos — 12 Valores

Mais de 6 até 9 anos completos — 16 Valores

Mais de 9 anos completos — 20 Valores

2. Entrevista de Seleção (ES)

Terá por fim avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aspetos comportamentais

evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o

entrevistado, de acordo com os parâmetros, constantes do mapa abaixo

indicado, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados:

Fatores de apreciação

Comunicação

Liderança e gestão de pessoas

Orientação para os resultados

Planeamento e organização

Desenvolvimento e motivação dos colaboradores

Forma de classificação

Insuficiente: 0 — 9 valores

Suficiente: 10 — 11 valores

Satisfatório: 12 — 13 valores

Bom: 14 — 15 valores

Muito bom 16 – 18 valores

Excelente: 19 — 20 valores

Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos.

3. Classificação final

A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista de seleção (ES), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40 + ES \times 60) / 100$$

Decidiu ainda o júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e

Entrevista de Seleção serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um os métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Presidente: Arq. Vítor Manuel da Silva Azevedo, Coordenador Municipal de Proteção Civil

Vogais efetivos: Dr. Sandro Miguel da Costa Louro, Diretor Municipal da Divisão de Municipal de Gestão e Eng. Luís Miguel Mesquita Sousa Pereira Araújo, Diretor do Departamento de Planeamento, Ordenamento e Território

Composição do Júri: Vogais suplentes: Arqt.^a Maria Teresa de Sequeira Braga Pestana da Silva, Chefe de Divisão de Sistemas de Informação e Qualidade e Dr.^a Maria Isilda Paredes Oliveira Castro Vilas Boas, Chefe de Divisão de Serviços Jurídicos e Contencioso.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Braga	1	Praça do Município		4704514 BRAGA	Braga	Braga

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: Diário da República nº 44/2022, 2ª série de 03/03/2022, Aviso n.º 4627/2022 e Jornal Público, de 04/

Apresentação de Candidaturas

Local: Plataforma de Recrutamento do Município de Braga

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas no prazo de dez dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), mediante preenchimento de formulário próprio, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, em: Processos em fase de candidatura | Câmara Municipal de Braga (cm-braga.pt).

Não serão aceites candidaturas enviadas por outras vias.

O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

Curriculum vitae atualizado, detalhado, datado e assinado;

Declaração emitida pelo serviço a que se encontra vinculado, à data do presente aviso, referindo a natureza da relação jurídica de emprego público e a antiguidade na carreira e na categoria, tarefas e responsabilidades exercidas e o tempo correspondente ao seu exercício;

Fotocópia dos certificados de formação profissional;

Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

Os candidatos pertencentes ao mapa de pessoal do Município de Braga ficam dispensados da apresentação da declaração acima referida, bem como dos documentos exigidos desde que se encontrem arquivados no processo individual

Contacto: 253616060 ou municipe@cm-braga.pt

Data de Publicação 2022-03-04

Data Limite: 2022-03-18

Observações Gerais: De acordo com o art.º 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, que adapta à administração local a Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e o artigo 20º desta Lei, na sua atual redação, os titulares dos cargos de direção intermédia de 2º grau são recrutados 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 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.

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: