

Área do Organismo (<https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx>)

Ofertas

Mobilidade Geral

Mobilidade Voluntária

Programa de incentivos ao interior

Ofertas PRR

Sobre a BEP

Ajuda

Início (../Default.aspx)

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta:

OE202404/0891

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado:

Ativa 

Nível Orgânico:

Câmaras Municipais

Orgão/Serviço:

Câmara Municipal do Sabugal

Regime:

Cargos não inseridos em carreiras

Cargo:

Direcção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação:

Chefe de Divisão Financeira, as constantes do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipais e respetivo organograma, despacho n.º 1090/2021, de 26 de janeiro de 2021, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 17.

Remuneração:

2806,93 EUR

Suplemento Mensal:

209,17 EUR

Conteúdo Funcional:

O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Habilitação Literária:

Licenciatura

Descrição da Habilitação:

Adequada ao cargo

Perfil:

Objetividade na execução e, ainda, com as atribuições e competências da respetiva Unidade Orgânica, de acordo com o Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipais em vigor e respetivo Organograma, (despacho n.º 1090/2021, de 26 de janeiro de 2021, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 17

Métodos de Seleção a Utilizar:

Avaliação Curricular

Composição do Júri:

Presidente - Carla Sofia Gil Ribeiro Saraiva Gambôa, Chefe da Divisão Financeira do Município de Trancoso; Vogais Efetivos - 1.º Vogal - Américo Oliveira Domingues, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Fornos de Algodres, que substitui o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos; 2.º Vogal - Jaime Lino Neto Pereira Pinto, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município do Sabugal; Vogais Suplentes - 1.º Vogal - Afonso Pina Tavares, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais do Município do Sabugal; 2.º Vogal - Maria da Glória da Silva Quinaz, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ordenamento do Território do Município do Sabugal.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Sabugal	1	Praça da República	Sabugal	6324007 SABUGAL	Guarda	Sabugal

Total Postos de Trabalho:

1

Requisitos Legais de Provedimento:

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

Requisitos Nacionalidade:

Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social:

Diário da República

Apresentação de Candidaturas

Local:

Município do Sabugal

Formalização da Candidatura:

, as candidaturas deverão ser formalizadas através do preenchimento e assinatura do formulário tipo de candidatura, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município (na área de Recursos Humanos) em [www.cm-sabugal.pt/RecursosHumanos/Procedimentos Concursais/Concursos de Pessoal/Formulários e Regras de Procedimento](http://www.cm-sabugal.pt/RecursosHumanos/ProcedimentosConcursais/ConcursosdePessoal/FormulárioseRegrasdeProcedimento).

as candidaturas podem ser entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos do Município do Sabugal, dentro do horário de atendimento (09.00h às 17.30h), ou remetido por correio, com aviso de receção, expedido por correio até ao termo do prazo fixado, para o Município do Sabugal Praça da República 6324 - 007 Sabugal, com menção do presente procedimento. Não é admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica em virtude de a Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e não são aceites as candidaturas enviadas por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos de segurança associados a este tipo de comunicação.

Contacto:

271751044/ recursos.humanos@cm-sabugal.pt

Data de Publicitação:

2024-04-19

Data Limite:

2024-05-07

Observações Gerais:

MUNICÍPIO DE SABUGAL

AVISO

Procedimento concursal para provimento de Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau - Chefe da Divisão Financeira

1. Nos termos do n.º 1 dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna - se público que, por deliberação da Assembleia Municipal, tomada em 21 de dezembro de 2023, sob proposta da Câmara Municipal aprovada em reunião de 20 de dezembro de 2023, se encontra aberto o procedimento concursal para provimento , em regime de comissão de serviço o cargo de direção de direção intermédia de 2.º grau - Divisão Financeira, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Sabugal.

2. Área de atuação do cargo e requisitos de provimento: as constantes do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipais e respetivo organograma, despacho n.º 1090/2021, de 26 de janeiro de 2021, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 17.

Os candidatos serão 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.

3. Perfil pretendido:

O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

4. Métodos de seleção: a seleção dos candidatos será feita através dos seguintes métodos de seleção:

4.1 - A avaliação curricular visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, de devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes

parâmetros e por aplicação da fórmula: $AC = (20 \times HA + 50 \times EP + 30 \times VC) / 100$;

- a) Habilitações Acadêmicas - HA
- b) Experiência Profissional - EP
- c) Valorização Curricular - VC

Em que: Habilitações Acadêmicas (HA) - entende - se por habilitação acadêmica apenas a habilitação que corresponde a grau acadêmico, ou seja, 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:

- a) Habilitação acadêmica exigida para o cargo a prover (outros ramos) - 16 valores;
- b) Habilitação acadêmica exigida para o cargo a prover (licenciatura - Contabilidade/Economia/Gestão) - 18 valores
- c) Habilitação acadêmica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado ou superior - Contabilidade/Economia/Gestão) - 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.

Experiência Profissional (EP) - neste fator, pretende - se determinar a qualificação dos candidatos para os cargos, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim avaliar - se - á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respectivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

- a) Com comprovada experiência profissional superior a 4 anos e inferior a 8 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 12 valores
- b) Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos e inferior a 16 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 16 valores
- c) Com comprovada experiência profissional superior a 16 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 20 valores

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

Valorização Curricular (VC) - neste fator, pretende - se avaliar a formação profissional concluída e comprovada nos últimos 5 anos, através de documento oficial das respectivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento a 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 diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- a) Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover - 4 valores
- b) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas - 8 valores
- c) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas - 12 valores
- d) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas e inferior a 250 horas - 16 valores
- e) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 250 horas - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir - se - á o valor correspondente ao item mais elevado. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar - se - á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas com 0 valores.

4.2 - A Entrevista Pública (EP), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula: $EP = (A+6xB+6xC+D+E1+E2+E3+E4)/18$. Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A - Interesse e motivação profissional;

B - Perfil para o cargo;

C - Conhecimento na área;

D - Sentido crítico;

E - Competências:

E1 - Planeamento e organização;

E2 - Otimização de recursos;

E3 - Liderança e gestão de pessoas;

E4 - Decisão.

No parâmetro A “Interesse e motivação profissional”, procurar - se - á avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - 8 valores
- Não demonstrou possuir motivação e interesse profissional - 4 valores

No parâmetro B “Perfil para o cargo”, procurar - se - á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo - 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo - 4 valores

No parâmetro C “Conhecimentos na área”, procurar - se - á avaliar os conhecimentos que o candidato possui 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 - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer - 8 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer - 4 valores

No parâmetro D “Sentido crítico”, procurar - se - á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico - 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - 8 valores
- Não demonstrou sentido crítico - 4 valores

No parâmetro E “Competências”, procurar - se - á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Planeamento e organização, visa 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização - 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização - 8 valores
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização - 4 valores

E2. Otimização de recursos, visa avaliar a capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando - os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos - 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de otimização de recursos - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos - 8 valores
- Não demonstrou capacidade de otimização de recursos - 4 valores

E3. Liderança e gestão de pessoas, visa 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas - 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas - 8 valores
- Não demonstrou capacidade de liderança e gestão de pessoas - 4 valores

E4. Decisão, visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão - 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de decisão - 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão - 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão - 8 valores
- Não demonstrou possuir capacidade de decisão - 4 valores

5. Exclusões, serão excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência dos interessados.

6. Ordenação dos candidatos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF=ACx40\% + EPx60\%$$

Sendo:

CF= Classificação Final

AC=Avaliação Curricular

EP=Entrevista Pública

A ata do júri onde consta 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, será facultada aos candidatos que a solicitarem.

7. Formalização de candidaturas, as candidaturas deverão ser formalizadas através do preenchimento e assinatura do formulário tipo de candidatura, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município (na área de Recursos Humanos) em www.cm-sabugal.pt/RecursosHumanos/ProcedimentosConcursais/ConcursosdePessoal/FormulárioseRegrasdeProcedimento.

8. Entrega de candidaturas, as candidaturas podem ser entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos do Município do Sabugal, dentro do horário de atendimento (09.00h às 17.30h), ou remetido por correio, com aviso de receção, expedido por correio até ao termo do prazo fixado, para o Município do Sabugal Praça da República 6324 - 007 Sabugal, com menção do presente procedimento. Não é admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica em virtude de a Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e não são aceites as candidaturas enviadas por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos de segurança associados a este tipo de comunicação.

8.1 Os candidatos deverão entregar juntamente com o requerimento, sob pena da candidatura não ser considerada, os seguintes documentos:

- a) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste, designadamente, a identificação completa, as habilitações literárias e profissionais, com indicação das funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes, a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular;
- b) Fotocópias dos certificados de habilitações académicas;
- c) Fotocópias dos certificados de formação profissional relativos às ações de formação frequentadas e mencionadas no Curriculum Vitae;
- d) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;

8.2 Estão dispensados da apresentação dos documentos referidos nas alíneas b), c) e d) do ponto anterior, os trabalhadores do Município de Sabugal.

8.3 Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

9 As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal ou disciplinar a que houver lugar.

10 O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu sobre o candidato proposto, abstendo - se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 6, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

11 O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne as condições para ser nomeado.

12 Os candidatos são notificados do resultado do concurso, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme o estipulado no n.º 13, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

13 O provimento dos lugares será feito por despacho do Presidente da Câmara Municipal do Sabugal, pelo período de três anos, renovável por igual período, de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

14 O presente aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

15 Composição do Júri: Presidente - Carla Sofia Gil Ribeiro Saraiva Gambôa, Chefe da Divisão Financeira do Município de Trancoso; Vogais Efetivos - 1.º Vogal - Américo Oliveira Domingues, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Fornos de Algodres, que substitui o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos; 2.º Vogal - Jaime Lino Neto Pereira Pinto, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município do Sabugal; Vogais Suplentes - 1.º Vogal - Afonso Pina Tavares, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais do Município do Sabugal; 2.º Vogal - Maria da Glória da Silva Quinaz, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ordenamento do Território do Município do Sabugal.

Sabugal, 05 de abril de 2024

O Presidente da Câmara Municipal,

Vítor Manuel Dias Proença

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

[Pesquisar Oferta \(Oferta_Pesquisa_basica.aspx\)](#)

[Pesquisar Resultados \(Pesquisa_Resultados.aspx\)](#)

[Listar Oferta Dirigentes Superiores \(../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx\)](#)

Formulários

Bolsa de Emprego Público

[Diploma \(../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)

[Objetivos \(../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)

[Funcionalidades \(../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)

[Acessibilidade \(../Acessibilidade.aspx\)](#)

[Entidade Gestora \(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

Links Úteis

Oportunidades na UE

[Eures \(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt\)](https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)

[EPSO \(https://epso.europa.eu/home_pt-pt\)](https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

[Carreiras Internacionais \(http://www.carreirasinternacionais.eu\)](http://www.carreirasinternacionais.eu)

[Org. Int. do Trabalho \(https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm\)](https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)

[OCDE \(http://www.oecd.org/careers/\)](http://www.oecd.org/careers/)

[Netemprego \(IEFP\) \(http://www.lefponline.iefp.pt\)](http://www.lefponline.iefp.pt)

Finanças

BEP v4.0.0.10 de 2023-11-03 @ 265
