

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202503/0250

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direcção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

Organismo AINTAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direcção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Compete ao chefe de divisão o exercício de funções nas áreas funcionais, atribuições e competências referenciadas na Organização dos Serviços, aprovada por deliberações da Direcção e Assembleia Intermunicipal da AINTAR, na reunião e sessão realizadas em 11 de novembro de 2024 27 de novembro de 2024, respetivamente, que consta do Regulamento publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º3, a 06 de janeiro de 2025, sob o n.º 14/2025 e ainda as competências previstas nos números 1 e 2 do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, as competências que lhe forem delegadas, nos termos da Lei, no que diz respeito à Divisão de Projetos, Ambiente e Saneamento.

Remuneração: 2867,27

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Os titulares de cargos dirigentes devem exercer, no âmbito da unidade orgânica respetiva, as competências previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas, evidenciando-se as seguintes:

- a) Submeter a despacho do Presidente da Direção, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução;
- b) Receber e fazer distribuir pelos serviços da unidade orgânica a correspondência a eles referente;
- c) Propor ao Presidente da Direção tudo o que seja do interesse dos órgãos referidos;
- d) Colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas;
- e) Estudar os problemas de que sejam encarregues pelo Presidente da Direção e propor as soluções adequadas;
- f) Promover a execução das decisões do Presidente da Direção e das deliberações do órgão executivo nas matérias que interessam à respetiva unidade orgânica que dirige;
- g) Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;
- h) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;
- i) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência;
- j) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos;
- k) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;
- l) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;
- m) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para o cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;
- n) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa;
- o) Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação;
- p) Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica;
- q) Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados na respetiva unidade orgânica, exceto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados.

Conteúdo Funcional:

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Engenharia Civil

Perfil: Trabalhador/a detentor/a de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, licenciado em Engenharia Civil, dotado de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna, pelo menos, 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 redação atual e da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, com as necessárias adaptações.

Os/As candidatos/as devem revelar as seguintes competências: Interesse e Motivação Profissional; Sentido Crítico; Capacidade de Liderança e de Orientação de Pessoas; Capacidade de Expressão e de Comunicação; Capacidade de Estabelecer Objetivos Organizacionais; Visão Estratégica; Orientação para a Inovação e Mudança; Gosto pelo Trabalho de Equipa.

Avaliação Curricular (40%) e Entrevista Pública (60%), recaindo a seleção no candidato que, em sede de apreciação curricular e entrevista pública, melhor corresponda ao perfil desejado para desempenhar o cargo, conforme previsto no n.º 1 e n.º 6, do artigo 21º, da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos. O resultado da Avaliação Curricular resultará da ponderação da seguinte forma: Habilitação Académica (40%); Formação Profissional (30%); Experiência Profissional (30%).

Habilitação Académica (HA): Onde se pondera a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja, a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

- Licenciatura - 16,00 valores;
- Licenciatura com Mestrado Integrado ou Mestrado - 18,00 valores;
- Doutoramento - 20,00 valores.

Formação Profissional (FP): Onde se ponderam as ações de formação, bem como, a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional e competências do cargo a prover).

As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional, será efetuada nos seguintes termos:

- Entre 0 e 50 horas de formação - 4,00 valores;
- Entre 51 e 100 horas de formação - 8,00 valores;
- Entre 101 e 200 horas de formação - 12,00 valores;
- Entre 201 e 300 horas de formação - 16,00 valores;
- Entre 301 e 350 horas de formação - 18,00 valores;
- Mais de 350 horas de formação - 20,00 valores.

Experiência Profissional (EP): Onde se pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Será ponderado o desempenho de funções na área e ainda em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma:

- Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 12,00 valores;
- Mais de 6 e até 16 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 15,00 valores;
- Mais de 16 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 17,00 valores;
- Acresce à experiência profissional o desempenho de cargos de direção na área de atividade onde se insere o posto de trabalho a ocupar, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura:
- Sem experiência comprovada - 1,00 valor;
- Mais de 1 e até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção - 2,00 valores;
- Mais de 4 anos de experiência profissional em cargo de direção - 3,00 valores.

- Na classificação curricular adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 0,40 + FP \times 0,30 + EP \times 0,30.$$

Entrevista Profissional (Entrevista Pública): Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover e a sua valorização resultará da soma das pontuações obtidas em cada um dos fatores a seguir indicados:

- Interesse e motivação profissional;
- Sentido crítico;
- Capacidade de liderança e de orientação de pessoas;
- Capacidade de expressão e de comunicação;
- Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais;
- Visão estratégica;
- Orientação para a inovação e mudança;
- Gosto pelo trabalho de equipa.

A Entrevista Pública terá em conta os seguintes aspetos, a que se atribui a valorização máxima de 20 valores, assim distribuídos:

- Interesse e motivação profissional: Entendendo-se esta como a predisposição natural para o exercício de uma função que envolve o gosto pela liderança de indivíduos e grupos; a definição de objetivos organizacionais enquadrados na política geral da associação de municípios superiormente definida; a organização, o planeamento e programação das ações visando a consecução dos objetivos; bem como a responsabilidade pelo trabalho da equipa que dirige: até 4,00 valores.
- Sentido crítico: Capacidade de censurar, apreciando, observando e ponderando consciente e criteriosamente o que existe de melhor e pior, propondo novas formas de trabalho: até 2,00 valores.

Métodos de Seleção a Utilizar:

- Capacidade de liderança e de orientação de pessoas: Capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos, promover as relações interpessoais demonstrando interesse pessoal nas necessidades de relacionamento com a orientação para o desenvolvimento: até 4,00 valores.
- Capacidade de expressão e de comunicação: Entendendo-se esta como a capacidade para se exprimir oralmente com clareza, fluência de linguagem e riqueza de vocabulário: até 2,00 valores.
- Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais: Entendendo-se esta como a capacidade para organizar, coordenar, estruturar e planejar o trabalho, estabelecendo metas a atingir, tendo em vista a consecução dos objetivos pretendidos: até 2,00 valores.
- Visão estratégica: Capacidade de aplicação, e mobilização de recursos para atingir objetivos, definindo um plano para o futuro: até 2,00 valores.
- Orientação para a inovação e mudança: Capacidade de orientação para a inovação refere-se à abertura organizacional às novas ideias e a propensão para a mudança através da adoção de novos métodos: até 2,00 valores.
- Gosto pelo trabalho de equipa: Entendendo-se ser a capacidade para a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados: até 2,00 valores.

A classificação de todos estes fatores será ponderada com a escala que a seguir se indica:

- Favorável preferencialmente - de 19 a 20 valores;
- Bastante favorável - de 16 a 18 valores;
- Favorável - 13 a 15 valores;
- Favorável com reservas - 10 a 12 valores;
- Não tem perfil para o cargo - menos de 10 valores.

Classificação final:

Na classificação final adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EP = Entrevista Pública.

Os(as) candidatos(as) que não compareçam à Entrevista Pública, consideram-se automaticamente excluídos(as).

Em caso de igualdade de valoração final, entre candidatos(as), o desempate será efetuado, tendo em consideração:

- Em primeiro lugar, a classificação obtida no primeiro método de seleção;
- Subsistindo o empate, pela classificação obtida no segundo método de seleção.

Presidente: João Manuel Nunes Mendes, Diretor de Departamento de Administração Geral e Finanças do Município de Oliveira do Hospital;

1ª Vogal Efetiva: Célia Teresa Carrilho Gomes Coelho, Chefe de Divisão de Fiscalização de Obras Públicas e Contratos do Município de Viseu;

2º Vogal Efetivo: António Manuel Ribeiro, Chefe de Divisão de Administração Geral do Município de Carregal do Sal.

1ª Vogal Suplente: Anabela Dias Mateus, Técnica Superior do Município de Santa Comba Dão

2º Vogal Suplente: José Luís Ferreira Lima, Chefe de Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente da Câmara Municipal de Tábua.

Composição do Júri:

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
AIN TAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela	1	Vale do Margunda, lugar de Borralhal	Barreiro de Besteiros	3460013 TONDELA	Viseu	Tondela

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento: Os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os constantes do n.º 1 e 2 do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, conjugado com o art.º 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: JN (Edição de 08/03/25) e Aviso (extrato) nº6007/2025/2, publicado DR n.º 43, de 03/03/2025

Apresentação de Candidaturas

Local: -

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser apresentadas, impreterivelmente, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data de publicação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento de formulário disponível em www.aintar.pt: Recursos humanos/Procedimentos Concursais/2025/Chefe de Divisão/Formulário de Candidatura, o qual deverá ser devidamente preenchido e remetido para o email: candidaturas@aintar.pt ou por correio, registado, dirigido à AINTAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais, Edifício do Mercado D'Ideias (Praça do Município), Praça do Município, 3430-167 Carregal do Sal ou, ainda, presencialmente no Serviço de Recursos Humanos, o qual deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão do/a candidato/a:

- Curriculum Profissional atualizado, datado e assinado, onde constem, para além de outros elementos julgados necessários, os seguintes: habilitações literárias e profissionais, funções que exercem e exerceram, cursos realizados, participação em seminários, conferências, palestras e em cursos e ações de formação, com relevo para o cargo a que se candidata, acompanhado das fotocópias simples, legíveis, dos documentos comprovativos das habilitações profissionais, cursos e ações de formação com indicação das entidades promotoras e respetiva duração, fotocópia simples do documento comprovativo das habilitações literárias, podendo ainda ser acompanhado, se possível, pela fotocópia do cartão de cidadão ou do B.I e NIF.

- Declaração atualizada passada e autenticada pelo Serviço de origem do candidato, da qual conste, expressa e inequivocamente: Data de início e natureza da relação jurídica de emprego público detida pelo/a candidato/a e antiguidade na carreira, respetiva carreira e categoria em que se encontra atualmente integrado/a; a atual posição e nível remuneratórios e indicação das menções de desempenho relativas aos últimos dois períodos de avaliação, bem como descrição das atividades que se encontra a exercer e, sendo caso disso, cargo e tempo de serviço prestado em funções dirigentes.

A formação profissional não comprovada, não será contabilizada, para efeito de avaliação.

Contacto: 925729465

Data de Publicação 2025-03-10

Data Limite: 2025-03-24

Observações Gerais: Local de trabalho: Área territorial de intervenção da AINTAR (dos municípios associados, à data atual, de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela) e deslocações necessárias, no âmbito das suas funções.

- Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição, 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.

- Na tramitação do presente procedimento a AINTAR – Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais tratará os dados pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) 2016/679, transposto para o ordenamento jurídico português através da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na redação atualizada e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário para o normal decurso do procedimento