

AVISO

MUNICÍPIO DE TONDELA

Nos termos do disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicada à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, faz-se público que por deliberação da Assembleia Municipal de 17 de dezembro de 2022, sob proposta da Câmara Municipal de 10 de setembro, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à data da publicação na página eletrónica do município, deste aviso de abertura do **Procedimento Concursal para Recrutamento, Seleção e Provisão para cargo de Direção Intermédia de 3º grau – Subunidade de Conservação e Manutenção da Rede Viária**, tendo em conta a estrutura nuclear da organização dos serviços do Município de Tondela e as responsabilidades exigidas para o cargo posto a concurso.

Perfil:

- Competência e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- Capacidade de liderança, espírito de iniciativa;
- Capacidade de planeamento e organização e de gestão de motivações, orientação para a inovação e mudanças;
- Comprovada experiência profissional na respetiva área de atuação do cargo de direção em causa.

Competências:

À subunidade de Conservação e Manutenção da Rede Viária que é um serviço diretamente dependente do Diretor de Departamento de Acessibilidades, Mobilidade, Equipamentos e Materiais, compete:

- a) Gerir e planear os trabalhos a executar ao nível das vias e na gestão dos Recursos Humanos;
- b) Operacionalizar a boa gestão do parque de materiais usados para este fim, promovendo e estabelecendo os mecanismos de controlo, regras de utilização, de conservação e de funcionamento;
- c) Controlar os custos, qualidade e prazo das obras e serviços executados;
- d) Proceder à organização e modo a que se garanta a manutenção, conservação e gestão das infraestruturas e dos equipamentos públicos da responsabilidade do Município, na área das vias;
- e) Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por Lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior relativos à subunidade orgânica que chefia.

Remuneração: 2153,94€

Requisitos de admissão: Os definidos em Assembleia Municipal de 26/06/20, ou seja, trabalhadores com contrato em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal do Município de Tondela, da carreira técnica superior com licenciatura em Engenharia Civil, com competência técnica e aptidão para o exercício das funções, bem como experiência profissional de mais de 4 anos nesta área de trabalho, demonstrando no desempenho das suas funções competência, profissionalismo e disponibilidade para com o serviço, correspondendo o seu perfil ao considerado adequado.

Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade e/ou impedimento para o exercício do cargo.

Habilitações Literárias: Licenciatura;

Prazo, local e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis seguintes ao da publicação na página eletrónica do município e formalizadas mediante o preenchimento **obrigatório** do requerimento tipo de candidatura ao procedimento concursal e a declaração de não incompatibilidade/impedimento (disponíveis em www.cm-tondela.pt), podendo ser entregues pessoalmente, enviadas por correio eletrónico (rhumanos@cm-tondela.pt) ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Município de Tondela, Largo da República nº 16 3464-001 TONDELA, até ao termo do prazo fixado acompanhadas dos seguintes documentos:

-Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias;

-*Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações que não se encontrem arquivados no processo individual.

Dado que os candidatos exercem funções no Município de Tondela ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, uma vez que se encontram arquivados no seu processo individual.

Métodos de Seleção:

C= (ACx60%) + (EPx40%)

Sendo:

C - Classificação;

AC - Avaliação curricular;

EP - Entrevista pública

C) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular:

Visa avaliar a adequação das competências expressas pelos candidatos no curriculum vitae (devidamente documentado), relativamente às exigências para o cargo, designadamente a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores até as centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo:

AC - Avaliação curricular;

HA - Habilitação Académica;

FP - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional.

Em que:

(HA) Habilitação académica

Pondera-se a titularidade de grau académico ou nível certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORAÇÃO
Licenciatura ou licenciatura com Mestrado Integrado	19 valores
Mestrado	20 valores

(FP) Formação profissional

São ponderadas as ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

São apenas consideradas quando comprovadas através de fotocópia de respetivo certificado.

Sempre que o certificado não mencione o nº horas 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 nos seguintes termos:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 50 horas	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 100 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 200 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover superior a 200 horas	20 valores

(EP) Experiência profissional

É tida em consideração a experiência profissional no exercício de funções, de acordo com a duração e natureza das mesmas, valorizadas da seguinte forma:

Sendo que:

1 -TSFP – Tempo de serviço na Função Pública:

Tempo de serviço	Pontuação
Até 8 anos	12 valores
Igual ou superior 8 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos	16 valores
Igual ou superior a 12 anos	20 valores

2 -TSTS – Tempo de Serviço na categoria de Técnico Superior

Tempo de serviço	Pontuação
Igual ou superior 6 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos	18 valores
Igual ou superior a 20 anos	20 valores

3 -TSCDI – Tempo de serviço em cargo de Direção Intermédia de 3º Grau

3.1 Sem experiência -----8 valores

3.2 - Com experiência em cargo de direção intermédia de 3.º grau na Administração Pública (devidamente comprovado):

Tempo de serviço	Pontuação
Até 3 anos	16 valores
Entre 3 anos e 6 anos	18 valores
Mais de 6 anos	20 valores

A avaliação final da Experiência Profissional resultará da ponderação dada pela seguinte fórmula:

$$EP = ((TSFP + TSTS) / 2) \times 30\% + (TSCDI \times 70\%)$$

Na avaliação deste método será utilizada uma ficha individual, que constitui anexo à presente ata (Anexo1).

d) Critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública

Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo, evidenciados durante a entrevista, com a duração máxima de 1 hora, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A + (6*B) + (5*C) + D + E1 + E2 + E3 + E4 + E5 + E6 + E7) / 20$$

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 - Conhecimentos na área;

D - Sentido crítico;

E - Competências.

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores**

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores**

B - Perfil para o cargo:

Pondera-se a adequação do candidato ao perfil pretendido:

Demonstrou possuir um elevado perfil para o cargo - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom perfil para o cargo - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - **4 valores**

C- Conhecimento na área:

Pondera-se o conhecimento que o candidato possui na área do cargo a prover:

Demonstrou possuir um elevado conhecimento - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom conhecimento - **16 valores**

Demonstrou satisfatório conhecimento - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido conhecimento - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento - **4 valores**

D – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

Demonstrou possuir um elevado sentido crítico - **20 valores**

Demonstrou possuir bom sentido crítico - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido sentido crítico - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - **4 valores**

E - Competências

E1 – Liderança

Avalia-se a capacidade para influenciar os comportamentos dos outros de forma a atingir os objetivos propostos exigindo visão, capacidade de planeamento e ação, respeitando as diferenças de cada pessoa;

E2 - Orientação estratégica

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

E3 - Sensibilidade social

Avaliar o desenvolvimento de ações tendentes a criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização.

E4- Orientação para resultados

Avalia-se a capacidade para concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

E5 – Colaboração

Avalia-se o envolvimento em projetos que implicaram trabalhar com outros em contexto interorganizacional e/ou intraorganizacional.

E6 - Orientação para o cidadão e serviço público

Avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do serviço em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

E7 - Gestão da mudança e inovação

Avalia-se a capacidade de implementação e gestão de ações de mudança e de inovação numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento.

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não a possuir a competência - **4 valores**

Na avaliação deste método será utilizada ficha individual, que constitui anexo à presente ata (Anexo 2).

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, fundamentando com as razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O júri terá a seguinte composição:

Presidente — Eng.º António José Ferreira Da Silva

Vogais Efetivos – Eng.º Nuno Filipe Ferreira Martins Carvalho, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas, e impedimentos e Eng.º António Manuel Pereira Almeida Santos

Vogais Suplentes – Dr.ª Raquel Maria Seabra Nunes e Eng.º Manuel Augusto Dias Andrade

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como os candidatos que não compareçam à entrevista de avaliação.

De acordo com a lei vigente o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

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.

Tondela, 5 de abril de 2023

O Vereador – João Carlos Figueiredo Antunes