

“Procedimento Concursal para Provimento do Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau Chefe de Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Urbanos”

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de março do ano dois mil e vinte e três, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu, na Sede dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, o Júri nomeado para conduzir, nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, o procedimento concursal para seleção de um titular de cargo de Chefe de Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Urbanos, qualificado como cargo de direção intermédia de 2.º Grau, de acordo com o n.º 4 do artigo 2.º da Lei n.º 2/2004.-----
Estiveram presentes todos os membros do referido júri, constituído por: Dr. Francisco José Alveirinho Correia, na qualidade de Presidente e pelos vogais Eng.º Romeu Filipe Gonçalves Fazenda, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e o Professor Doutor Fernando Reinaldo Silva Garcia Ribeiro. -----

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:-----

1. Estabelecimento dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular; -----
2. Estabelecimento dos critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública e elaboração do respetivo guião; -----
3. Definição da ponderação a atribuir a cada um dos itens (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo da classificação final. -----

Aberta a sessão, e de acordo com a ordem de trabalhos, o júri aprovou a grelha e a valorização dos fatores para a ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, métodos de seleção fixados na informação de abertura do procedimento concursal e que obedecerão aos seguintes critérios.-----

1 . AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato no curriculum vitae relativamente à exigências do cargo, designadamente a habilitação académica (onde se avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida); experiência profissional (em que se ponderará o desempenho efetivo de funções técnicas na área de atuação mencionada, bem como outras capacitações adequadas, sendo avaliado pela sua natureza e duração) e formação profissional (em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, como cursos, especializações, seminários, jornadas, simpósios, relacionados com a área de atuação do lugar a prover). -----

1.1. Habilitações Académicas (HA): -----

Serão pontuadas de acordo com os critérios abaixo mencionados até ao máximo de 20 valores: -----

Licenciatura: 18 valores. -----

[Handwritten signature]

Habilitação superior: 20 valores. -----

1.2. Experiência Profissional (EP): -----

a) Tempo de serviço na função pública (TFP): -----

Até 10 anos – 15 valores. -----

Igual e superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 18 valores. -----

Igual e superior a 15 anos – 20 valores. -----

b) Experiência profissional em funções correspondentes a Técnico Superior (TS) -----

Considerar-se-á nesta alínea: -----

O desempenho efetivo em funções, cargos ou categorias para cujo exercício ou provimento seja legalmente exigível licenciatura, considerado da seguinte forma: -----

Até 10 anos – 15 valores. -----

Igual e superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 18 valores. -----

Igual e superior a 15 anos – 20 valores. -----

c) Experiência Profissional como Dirigente (EPD)

Considera-se a experiência profissional como dirigente em cargo de direção intermédia da seguinte forma:

Sem experiência – 10 valores. -----

Até 6 anos – 15 valores. -----

Igual e superior a 6 – 20 valores. -----

Fórmula a aplicar para a ponderação destes fatores: -----

$$EP = (TFP + 2TS + 3EPD) / 6$$

em que: -----

EP – Experiência Profissional. -----

TFP – Tempo de Serviço na Função Pública. -----

TS – Experiência Profissional de Técnica Superior. -----

EPD – Experiência Profissional como Dirigente. -----

1.3. Formação Profissional (FP): -----

Corresponderá à valoração das ações de formação que o interessado tenha frequentado. Nas ações de formação profissional específica – serão considerados os cursos específicos de formação e aperfeiçoamento que intrinsecamente se relacionem com as áreas preferenciais mencionadas na informação de abertura, cuja programação e organização apresentem identidade com o conteúdo funcional do cargo a concurso, incluindo a área de direção, coordenação e controlo – até 20 valores no máximo. -----

Serão consideradas apenas ações de formação acima referidas com um mínimo de 7 horas, a que equivale um dia. Assim, o número de horas de formação profissional será convertido em dias, conforme atrás referido, ou seja: 7 horas = 1 dia. -----

O critério aprovado é o seguinte: -----

[Handwritten signature]

Sem formação – 10 valores; -----
Até 5 dias de formação – 11 valores; -----
De 6 a 20 dias de formação – 12 valores; -----
De 21 a 50 dias de formação – 13 valores; -----
De 51 a 75 dias de formação – 14 valores; -----
De 76 a 100 dias de formação – 15 valores; -----
De 101 a 125 dias de formação – 16 valores; -----
De 126 a 150 dias de formação – 17 valores; -----
De 151 a 200 dias de formação – 18 valores; -----
De 201 a 500 dias de formação – 19 valores; -----
Igual e superior a 501 dias de formação – 20 valores. -----

Foi de seguida aprovada a fórmula de classificação da avaliação curricular que obedecerá aos seguintes parâmetros: -----

$$AC = (HA + EP + FP) / 3$$

em que: -----

AC – Avaliação Curricular -----

HA – Habilitações Académicas -----

EP – Experiência Profissional -----

FP – Formação Profissional -----

2. ENTREVISTA PÚBLICA (EP) - visa avaliar numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Constará da discussão da experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados pelos candidatos, tendo por referência as atribuições e competências dos titulares de cargos dirigentes e o perfil pretendido, de forma a determinar se o perfil do candidato corresponde ao perfil exigido para ocupação do respetivo posto de trabalho, sendo ponderados os seguintes parâmetros: liderança e gestão de pessoas; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; análise da informação e sentido crítico, e orientação para a inovação e mudança. A entrevista será avaliada segundo os níveis classificados de Muito Favorável, Favorável, Favorável com Reservas, Não Favorável, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 17 a 20, 13 a 16, 10 a 12, inferior a 10 valores. -----

A) Liderança e gestão de Pessoas – O candidato tem de possuir adequada capacidade de direção e liderança, a avaliar com base na aptidão para suscitar absoluta confiança na sua atuação, e bem assim para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, tal como para os orientar e conduzir na prossecução dos objetivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento.-----

- B) Planeamento e Organização – O candidato tem de possuir adequada capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos e prazos e estabelecendo prioridades. -----
- C) Conhecimentos Especializados e Experiência – O candidato terá de possuir adequados conhecimentos do conteúdo funcional do cargo e a experiência profissional necessária à coordenação técnica da sua unidade orgânica, preocupando-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, desenvolvendo uma perspetiva mais abrangente de atuação. -----
- D) Análise da Informação e Sentido Crítico – O candidato tem de possuir adequada capacidade de comunicação, a avaliar com base na aptidão demonstrada para adotar um nível adequado às circunstâncias de cada situação concreta, quer quanto ao raciocínio lógico, quer através da clareza na exposição de ideias, pela fluência verbal e pelo cuidado na seleção do vocabulário, devendo também ser capaz de suscitar uma atitude de empatia nos seus interlocutores. -----
- E) Orientação para a Inovação e Mudança – O candidato tem de possuir adequada capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos e prazos e estabelecendo prioridades, diagnosticando necessidades de mudança, aderindo a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação. -----

O valor global será obtido através da fórmula: -----

$$EP = (A + B + C + D + E) / 5$$

3. AVALIAÇÃO FINAL (AF). -----

O júri deliberou atribuir uma ponderação de 50% a cada um dos métodos de seleção previstos no aviso de abertura do presente concurso (Avaliação Curricular e Entrevista Pública), aplicando a seguinte fórmula: --

$$AF = (AC + EP) / 2$$

Seguidamente, o júri elaborou as fichas de apreciação de candidaturas, de avaliação curricular, da entrevista pública e da avaliação final, que constituem os anexos I, II, III e IV da presente ata. -----

Os candidatos serão notificados para a realização da entrevista pública, bem como do resultado do procedimento concursal, não havendo lugar a audiência de interessados, conforme estabelece o n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação. -----

Finda a aplicação dos métodos de seleção o júri elabora a proposta de designação, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião de que foi elaborada a presente ata, que depois de lida foi aprovada e assinada por todos os presentes. -----

O Júri,



Dr. Francisco José Alveirinho Correia
(Presidente)



Eng.º Romeu Filipe Gonçalves Fazenda
(Vogal efetivo)



Prof. Dr. Fernando Reinaldo Silva Garcia
Ribeiro
(Vogal efetivo)