

ATA N.º 1

Em 13 de junho de 2023, reuniu, o Júri nomeado por despacho, de 3 de abril de 2023, do Sr. Presidente do Conselho de Administração, no âmbito da abertura de procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3º Grau - **Gestor da Unidade de Gestão da Inovação**, constituído por:

Presidente: Dr. Fernando Leite, Administrador Delegado da Lipor – Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto;

Vogais Efetivos: 1º Vogal, Dr. João Nunes, da BLC3- Campus de Tecnologia e Inovação e **2º Vogal, Dr. André Fontes**;

Vogais Suplentes: 1º Vogal suplente, Dra. Marta Moreira, da Câmara Municipal da Maia e **2º Vogal Suplente, Dr. Ricardo Jorge Teixeira**, da Câmara Municipal de Matosinhos.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**.

Primeiro – O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os Requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

Conteúdo Funcional – “Organiza as atividades da divisão, de acordo com o plano de atividades definido e procede à avaliação dos resultados alcançados; distribui, orienta e controla a execução e qualidade técnica do trabalho produzido, assegurando a gestão dos trabalhadores integrados na divisão e a prossecução das atribuições previstas no Regulamento Interno da Macroestrutura Organizacional da Lipor.

Compete ao **Gestor da Unidade de Gestão da Inovação**, a prossecução das seguintes atribuições e competências:

- gerir o Sistema de Gestão de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (identificado pelo acrónimo SGIDI);
- analisar periodicamente os resultados do SGIDI e propor ou implementar as ações necessárias à sua certificação.
- contribuir para a definição da Política de Inovação e dos Objetivos a enquadrar no SGIDI;
- desenvolver, fomentar e implementar ações com o propósito de reforçar a Cultura de Inovação em toda a Associação;
- avaliar e decidir sobre o carácter inovador das iniciativas, estudos e projetos da Associação e sobre as Ideias submetidas no âmbito do SGIDI;
- participar no processo de revisão a efetuar ao SGIDI, quando tal se mostre como oportuno e/ou necessário;
- manter informados os órgãos de decisão da Associação sobre a evolução do desempenho do SGIDI e do seu contributo para o negócio;
- propor melhorias às metodologias para a Gestão das principais atividades de IDI;



- promover a medição e recolha de informação de inovação relevante para a tomada de decisão, potenciando as ferramentas digitais;
- apoiar as restantes unidades orgânicas quanto às metodologias de IDI em vigor na Associação;
- preparar informação de reporte a inquéritos de resposta obrigatória promovidos por entidades externas;
- apoiar a gestão de candidaturas do Departamento e Promover a otimização dos financiamentos em IDI;
- promover a divulgação da atividade de inovação, incluindo a produção de conhecimento junto dos públicos-alvo adequados;
- assegurar a confidencialidade da atividade e a proteção de propriedade industrial, sempre que necessário.

1. **Formação Académica** – Licenciatura.

2. **Área** – Gestor de Unidade

3. **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

4. **Competências** – As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: planeamento e organização, orientação para a inovação e mudança, liderança e gestão de pessoas e decisão.

5. **Requisitos de recrutamento** – De acordo com o n.º 3 do art.º 4.º e art.º 12.º da Lei n.º 49/2012, na sua atual redação, “os titulares de cargos dirigentes de 3.º grau ou inferior deverão possuir licenciatura há pelo menos 2 anos ou licenciatura e 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar”.

Os requisitos de admissão são aferidos através de documento oficial da respetiva entidade de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, remetidos dentro do prazo de candidatura.

Segundo – A **Avaliação Curricular (AC)** 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, se 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:

1. **Habilitações Académicas** – HA;
2. **Experiência Profissional** – EP;
3. **Valorização Curricular** – VC.



De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20HA + 50EP + 30VC)/100$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

| HA | Valoração |
|--|------------|
| Habilitação académica exigida para o cargo a prover (Licenciatura/Mestrado) | 18 valores |
| Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento | 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 o cargo, 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 respetivas 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:

| EP | Valoração |
|--|------------|
| Com comprovada posse de licenciatura há menos 2 anos ou posse de licenciatura e até 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar. | 0 valores |
| Com comprovada posse de licenciatura há pelo menos 2 anos ou posse de licenciatura e 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar. | 10 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 5 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 11 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 12 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 13 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 14 valores |



| | |
|---|------------|
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 15 valores |
| Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover. | 16 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover. | 17 valores |
| Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover. | 18 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover. | 19 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover. | 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, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e 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:

| VC | Valoração |
|---|------------|
| Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover. | 0 valores |
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas. | 10 valores |
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas. | 13 valores |
| Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, fora do âmbito do cargo a prover. | 15 valores |
| Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, no âmbito do cargo a prover. | 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 de 0 valores.

Terceiro – A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos 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:

$$EP = (A+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4) / 18$$

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 – Orientação para a Inovação e Mudança;
 - E3 – Liderança e gestão de pessoas;
 - E4 – Decisão.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão 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 motivação e interesse profissional – 4 valores

B – Perfil para o cargo: Neste item 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

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão 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 muitos 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

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão 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

E – Competências: Neste item, 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. Orientação para a inovação e mudança - Visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para a inovação e mudança – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para a inovação e mudança – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para a inovação e mudança – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para a inovação e mudança – 8 valores
- Não demonstrou capacidade de orientação para a inovação e mudança – 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

Quarto – Serão excluídos os candidatos 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 de interessados.

Quinto – A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (30AC + 70EP) / 100$$

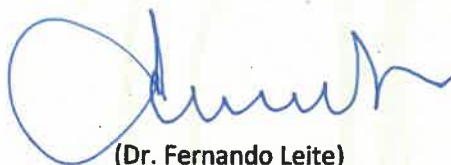
Sendo: CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

Sexto – O júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente:



(Dr. Fernando Leite)

1º Vogal:



(Dr. João Nunes)

2º Vogal



(Dr. André Fontes)