

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 **Diretor do Departamento de Inovação, Investigação e Desenvolvimento**, Direção Intermédia de 1º Grau, 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, Profª Manuela Pintado, da Universidade Católica Portuguesa e **2º Vogal, Engª. João Nunes**, da BLC3- - Campus de Tecnologia e Inovação;

Vogais Suplentes: 1º Vogal suplente, Dr. André Pereira, da PBS – Porto Business School e **2º Vogal Suplente, Dr. Engª Cândida Vilarinho**, da CVR – Centro para a Valorização de Resíduos

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:

- 1. Conteúdo Funcional** – Define os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirige, orienta, controla e avalia o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dependentes, assegurando as atribuições previstas no Regulamento Interno da Macroestrutura Organizacional da Lipor.
- 2. Compete ao Diretor do Departamento de Inovação, Investigação e Desenvolvimento a prossecução das seguintes competências:**
 - coordenar a atuação da Unidade de Produtos Sustentáveis e da Unidade de Gestão da Inovação;
 - promover a reflexão estratégica e a definição dos objetivos estratégicos de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (identificado pelo acrónimo IDI) da Associação;
 - definir a Política de Inovação e os Objetivos a enquadrar no Sistema de Gestão de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (identificado pelo acrónimo SGIDI);
 - analisar periodicamente os resultados do SGIDI e propor as ações necessárias à sua concretização;
 - manter informados os órgãos de decisão da Associação sobre a evolução do desempenho do SGIDI e do seu contributo para o negócio;
 - gerir o portfólio dos Estudos e Projetos de IDI;

A
J
P

- rever os processos do SGDI, quando tal se mostre como oportuno e/ou necessário;
- promover a Investigação e Desenvolvimento de novas soluções aplicadas ao setor de atividade, de forma circular e sustentável;
- desenvolver novos produtos sustentáveis, seguindo a metodologia de Gestão de Projeto e de desenvolvimento de produto;
- promover a otimização dos financiamentos em IDI.

Ao Diretor do Departamento de Inovação, Investigação e Desenvolvimento competirá, igualmente, perspetivar e definir objetivos estratégicos a desenvolver pela Associação, a médio e longo prazo, tendo em vista a resposta a questões essenciais que garantam a adequada preparação do futuro, e a implementação de medidas de inovação, nas várias áreas de atividade e de responsabilidade, promovendo os estudos atinentes à concretização daqueles objetivos.

3. Formação Académica – Licenciatura.

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

5. Competências – As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, na sua atual redação, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: Planeamento e organização; Otimização de recursos; Liderança e gestão de pessoas; Decisão;

6. Requisitos de Admissão – O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 49/2012 de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, “os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, 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 seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

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 experiência profissional, inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	0 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	11 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 9 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	13 valores

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	14 valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	15 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional, 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 – Otimização de recursos; 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 exercer.

- 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. 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

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,

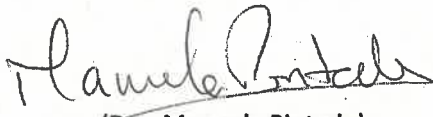
Presidente:



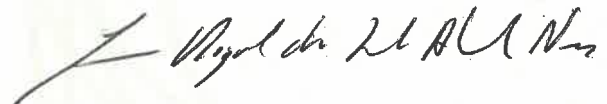
(Dr. Fernando Leite)

1º Vogal:

2º Vogal



(Dra. Manuela Pintado)



(Eng.º João Nunes)