

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 **Gestor da Unidade de Higiene, Segurança e Ambiente**, Direção Intermédia de 3º 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, Eng.º. Carlos Mendes**, da Maiambiente e **2º Vogal, Eng.ª Adelina Rodrigues**, da Câmara Municipal da Maia;

**Vogais Suplentes: 1º Vogal suplente, Dr.ª 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 Higiene, Segurança e Ambiente**, a prossecução das seguintes atribuições e competências:
  - garantir o cumprimento dos requisitos legais do regime jurídico e de referenciais normativos no âmbito do Sistema de Gestão de Ambiente, Higiene e Segurança;
  - identificar e promover a implementação de práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria do desempenho do Sistema de Gestão de Ambiente, Higiene e Segurança, analisando as ações corretivas/preventivas definidas no âmbito das respetivas auditorias;
  - assegurar os serviços internos de Higiene e Segurança da Associação, promovendo práticas sistematizadas de segurança através da realização de visitas aos postos de trabalho e elaboração de relatórios com medidas preventivas/corretivas, assim como o acompanhamento da implementação das mesmas, no sentido de potenciar a melhoria das condições de trabalho, em articulação com as diferentes Unidades Orgânicas;
  - assegurar a análise das causas dos acidentes de trabalho assim como as respetivas participações obrigatórias e proceder à respetiva análise estatística;

*M. Almeida*

- participar nos mecanismos de consulta e participação dos trabalhadores e representantes dos mesmos para a melhoria do Sistema de Gestão de Ambiente, Higiene e Segurança no Trabalho;
- análise das causas dos acidentes de trabalho, garantindo o registo, classificação e investigação de acidentes ou incidentes, assim como a promoção de medidas corretivas e/ou de mitigação através da elaboração e implementação de planos de intervenção necessários para prevenir a ocorrência dos mesmos;
- assegurar, em articulação com as demais Unidades Orgânicas, a realização da coordenação de segurança em projeto assim como a fiscalização ou coordenação de segurança em obra, das empreitadas de obras públicas promovidas pela Associação;
- assegurar a implementação dos projetos e medidas de segurança contra incêndios, das medidas de autoproteção assim como dos planos de manutenção preventiva e curativa dos equipamentos e sistemas de segurança contra incêndios, nos edifícios e infraestruturas da Associação.
- assegurar os processos e procedimentos de Licenciamento Ambiental das unidades e infraestruturas, bem com a respetiva manutenção e acompanhamento;
- monitorizar e acompanhar, junto da Companhia de Seguros, a execução e cumprimento do contrato dos processos de acidentes de trabalho;
- articular com os serviços da Associação a verificação e validação prévia dos requisitos de conformidade legal e de condições de segurança no trabalho, sempre que verifiquem intervenções significativas nas instalações e infraestruturas.

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.

*Handwritten signature*

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

*M  
Adelir*

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:

*111  
Adela*

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.

*Handwritten signature in blue ink, possibly 'M. Adão'.*

**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

*Handwritten signature in blue ink*

**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:

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

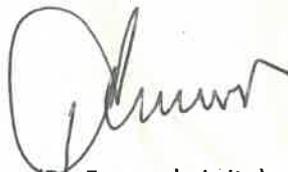
Sendo: CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

**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:



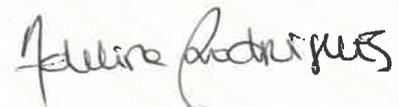
(Dr. Fernando Leite)

1º Vogal:



(Engº Carlos Mendes)

2º Vogal



(Engª Adelina Rodrigues)