

Procedimento Concursal para provimento do cargo de direcção intermédia de 2ºGrau

Chefe da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo

ACTA Nº 1

Aos 17 dias do mês de maio de 2016, reuniu na sede dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo (SMSBVC), sita na Rua Frei Bartolomeu dos Mártires, n.º 156, em Viana do Castelo, o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direcção intermédia de 2ºGrau, Chefe da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos dos SMSB de Viana do Castelo, aberto por deliberação do Conselho de Administração daqueles SMSBVC, de 11 de Março 2016, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Viana do Castelo de 26 de fevereiro de 2016, constituído pelo Professor Doutor Mário Augusto Tavares Russo, Prof. Coordenador da Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, que preside, e pelos vogais efetivos a licenciada Hirondina Conceição Passarinho Machado, Chefe da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e a licenciada Isabel Maria Lima Araújo Silva, Técnica superior jurista dos SMSBVC.

Nos termos do artigo 20.º e 21.º ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, alterada pelo artigo 29.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro e, pelo artigo 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto, e Lei n.º 128/2015, de 3 de Setembro, aplicável à administração local por força da Lei n.º 49/2012 de 29 de Agosto, com as alterações da Lei 82-B/2014, de 31 de dezembro, a presente reunião teve por objectivo proceder à definição dos métodos de selecção e respectivos critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

Considerando o disposto nas referidas disposições legais, o júri decidirá o seguinte:

Admitir os candidatos trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo que reúnam, no mínimo, quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Perfil do candidato:

Licenciatura adequada; Experiência no trabalho em funções públicas, em especial no exercício de funções do cargo posto a concurso; Avaliação de desempenho positiva no trabalho em funções públicas; Formação profissional adequada para o cargo posto a concurso; Competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, gestão, coordenação e controlo na área ou cargo a prover; Capacidade de definição de objetivos de atuação, de acordo com objetivos gerais estabelecidos; Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para os resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação; Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços; Capacidade de gestão e motivação de equipas, bem como para promover o trabalho em equipa; Capacidade de proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores; Capacidade de elaboração de instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas; Capacidade de definição e execução de políticas com vista à

gestão ambientalmente adequada dos resíduos urbanos; Conhecimentos dos valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na lei; Conhecimentos teórico-práticos dos instrumentos gestão resíduos e demais normas que regulam este sector; Capacidade de decisão, de sentido crítico, de análise e de resolução de problemas; boa capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Assim, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar colocado a concurso e os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Adotar como métodos de selecção do presente procedimento concursal – avaliação curricular (AC) e entrevista pública (EP), utilizando a escala classificativa de 0 a 20 valores, quer em cada um dos métodos de selecção, quer na classificação final, que terão os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa avaliar a competência técnica e aptidão profissional do candidato na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo curriculum vitae.

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o júri decidido atribuir: o coeficiente 7, ao fator habilitações académicas; o coeficiente 4, ao fator experiência profissional; o coeficiente 2 ao fator avaliação de desempenho e; coeficiente 7 ao fator formação profissional.

Para proceder à avaliação, o Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula:

$$AC = (7 HA) + (4 EP) + (2 AD) + (7 FP) / 20, \text{ em que:}$$

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

FP = Formação profissional

A habilitação académica, experiência profissional, avaliação de desempenho e a formação profissional, serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

1.1. Habilitação académica

Neste fator será ponderado o grau académico do candidato.

- Grau académico

Neste fator será ponderado o grau académico ou a equiparação ao mesmo, legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 valores.

Para a ponderação deste factor, o Júri deliberou fixar as seguintes valorações:

Grau académico

- Licenciatura 10 Valores
- Mestrado 15 Valores
- Doutoramento 20 Valores

O candidato será pontuado uma única vez de acordo com o grau académico que possua a que corresponda a pontuação mais elevada.

1.2. Experiência profissional

Neste fator será ponderado o tempo de serviço do candidato no exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções e a sua experiência profissional específica.

Este fator subdivide-se em dois subfactores:

- Tempo de serviço no exercício de funções públicas
- Experiência profissional específica em carreiras, cargos ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura.

No primeiro subfactor será ponderado o tempo de serviço do candidato no exercício de funções públicas. No segundo subfactor será unicamente considerada a experiência profissional em carreiras, cargos ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura, de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 valores.

Tempo de serviço no exercício de funções públicas

- > 0 e ≤ 4 anos 0 Valores
- > 4 anos e ≤ 10 anos 4 Valores
- > 10 anos e ≤ 15 anos 6 Valores
- > 15 anos e ≤ 20 anos 8 Valores
- > 20 anos 10 Valores

A classificação máxima deste subfactor é 10 valores. O candidato será pontuado uma única vez de acordo com o tempo máximo de serviço no exercício de funções públicas a que corresponda a pontuação mais elevada.

Experiência profissional específica

A experiência profissional em carreiras, cargos ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura, é classificada da seguinte forma:



- ≤ 4 anos 0 Valores
- > 4 anos e $\leq a 10$ anos 8 Valores
- $> a 10$ anos 10 Valores

A classificação máxima deste subfactor é 10 valores. O candidato será pontuado uma única vez de acordo com o tempo máximo de experiência profissional em carreiras, cargos ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura, a que corresponda a pontuação mais elevada.

1.3. Avaliação de desempenho

Neste fator será ponderada a avaliação do desempenho do candidato considerando-se as suas três últimas avaliações homologadas com efeitos na carreira de origem.

A pontuação deste fator será efetuada de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 valores.

$< a 2$ valores	0 Valores;
$\geq a 2$ e $< a 2,5$ valores	10 Valores;
$\geq a 2,5$ e $< a 3$ valores	12 Valores;
$\geq a 3$ e $< a 3,5$ valores	14 Valores;
$\geq a 3,5$ e $< a 4$ valores	16 Valores;
$\geq a 4$ e $< a 4,5$ valores	18 Valores;
$\geq 4,5$ e $\leq a 5$ valores	20 Valores.

Considera-se, para este efeito, a avaliação final do candidato a resultante das pontuações finais por ele obtidas nos dois parâmetros de avaliação «Resultados» e «Competências», em cada uma das três últimas avaliações (art.º 50º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na redacção actualmente em vigor, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública). O candidato será pontuado de acordo com a média das pontuações finais por ele obtidas nos dois parâmetros de avaliação «Resultados» e «Competências» das três últimas avaliações do desempenho homologadas.

Os candidatos que, por razões que fundamentadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam as três últimas avaliações de desempenho homologadas na carreira de origem, serão valorizados com 10 valores.

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois.

1.4. Formação profissional

Neste fator será ponderado a formação profissional relevante e a sua formação específica.

Este fator subdivide-se em dois subfactores:

- **Formação profissional relevante.**
- **Formação específica.**



No primeiro subfactor será ponderada a formação profissional relevante, ou seja, a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e com as competências gerais e específicas necessárias ao posto de trabalho a preencher, realizada nos últimos 10 anos e estejam devidamente certificadas por entidade competente para o efeito. No segundo subfactor será unicamente considerada formação específica do candidato, ou seja, a formação realizada em cursos específicos, SADAL – Seminário de Alta Direção em administração Local, GEPAL – Curso de Gestão Pública na administração Local, CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local, Pós Graduação ou outro curso de valor igual ou superior, desde que ministrados por instituições de ensino superior, na Área Administrativa, da administração pública ou das Autarquias Locais. A ponderação será feita de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 valores.

Formação profissional relevante

Neste subfactor será unicamente considerada a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e com as competências gerais e específicas necessárias ao posto de trabalho a preencher, desde que realizada nos últimos 10 anos (considerando as alterações legislativas ocorridas, designadamente, no domínio da administração pública e na gestão de resíduos) e que estejam devidamente certificadas por entidade competente para o efeito. Deste subfactor, excetuam-se os cursos de pós graduação e outros com interesse específico cuja avaliação tenha sido considerava no subfactor seguinte “formação específica”, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. A ponderação deste subfactor será feita de acordo com a seguinte escala e num máximo de 10 valores.

A classificação máxima deste subfactor é 10 valores. Neste item, a pontuação do candidato resultará da soma do número de formações realizadas até um máximo de 10 valores.

Formação Profissional Relevante	Duração da Formação				
	≤ 40 horas	>40 horas e ≤ 80 horas	>80 horas e ≤ 120 horas	> 120 horas e ≤ a 160 horas	> 160 horas
Pontuação	2	4	6	8	10

Formação específica

Neste subfactor será unicamente considerada formação específica do candidato, ou seja, a formação realizada apenas em cursos específicos, SADAL – Seminário de Alta Direção em administração Local, GEPAL –

Curso de Gestão Pública na administração Local, CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local, Pós Graduação ou outro curso de valor igual ou superior, desde que ministrados por instituições de ensino superior, na Área Administrativa, da administração pública ou das Autarquias Locais. A classificação será efectuada da seguinte forma:

Formação específica	Cursos				
	Não realizou	SADAL	Pós Graduação ou curso de valor igual ou superior*	GEPAL	CEFADAL
Pontuação	0	5	8	10	10

* Desde que ministrados por instituições de ensino superior, na Área Administrativa, da administração pública ou das Autarquias Locais.

A classificação máxima deste subfactor é 10 valores. O candidato será pontuado de acordo com a formação específica realizada. Caso o candidato tenha realizado mais do que uma das formações específicas indicadas o candidato será avaliado uma única vez de acordo com a formação a que corresponda pontuação mais elevada.

Para efeitos de avaliação curricular, o júri utilizará a ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata e da qual faz parte integrante como anexo I.

2. ENTREVISTA PÚBLICA

Na entrevista pública pretende o Júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões e capacidades profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover, valorando-se cada um dos fatores a seguir identificados, com a pontuação de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (SC) + (CT) + (EFV) + (AMCL) / 4$$

em que:

EP= Entrevista pública

SC= Sentido Crítico

CT= Competência Técnica

EFV= Expressão e Fluência Verbais

AMCL= Atitude, Motivação e Capacidade de Liderança

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa em cada um deles:

A) Sentido crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de decisão do candidato, de sentido crítico, de análise e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de decisão, análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18-20 Valores
Muito bom	Quando demonstre muito boa capacidade de decisão, de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de decisão, de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de decisão, de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de decisão, de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	1-9 Valores

B) Competência técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a capacidade para a definição de objetivos de atuação, a aptidão para a promoção de uma gestão orientada para os resultados e para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços, a capacidade de proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, a capacidade de elaboração de instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas, a capacidade de definição e execução de políticas com vista à gestão ambientalmente adequada dos resíduos urbanos, o conhecimento dos valores fundamentais e princípios da atividade administrativa, o conhecimento das normas porque se rege a administração pública aplicáveis a atividade do cargo posto a concurso, designadamente o sistema de avaliação do desempenho, e das normas aplicáveis na área da gestão de resíduos, designadamente o seu regime e respetivos instrumentos.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo, e demais competências e aptidões que este fator pretende avaliar, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18-20 Valores
Muito bom	Quando demonstre muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo, e demais competências e aptidões que este fator pretende avaliar, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo, e demais competências e aptidões que este fator pretende avaliar, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo, e demais competências e aptidões que este fator pretende avaliar, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a	10-12 Valores

	desempenhar.	
Insuficiente	Quando demonstre reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo e demais competências e aptidões que este fator pretende avaliar, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.,	1-9 Valores

C) Expressão e fluência verbais: Pretenderá avaliar a expressão e fluência verbais, a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.


Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.	18-20 Valores
Muito bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio,	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.	1-9 Valores

D) Atitude, Motivação e Capacidade de Liderança: pretenderá avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de gestão e motivação de equipas, de promover o trabalho em equipa, a capacidade de gestão de conflitos, de relacionamento interpessoal, bem como os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de gestão e motivação de equipas, de relacionamento interpessoal, e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	18-20 Valores
Muito bom	Quando revele muito boa capacidade de gestão e motivação de equipas,	15-17 Valores



	de relacionamento interpessoal, e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	
Bom	Quando revele boa capacidade de gestão e motivação de equipas, de relacionamento interpessoal, e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de gestão e motivação de equipas, de relacionamento interpessoal, e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de gestão e motivação de equipas, de relacionamento interpessoal, e motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o júri utilizará uma ficha de classificação da Entrevista Pública, cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

3. Classificação Final

A classificação final resultará da média ponderada das pontuações obtidas na aplicação dos métodos de selecção – AVALIAÇÃO CURRICULAR e ENTREVISTA PÚBLICA – segundo os critérios supra definidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (9 AC) + (11 EP) / 20$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o júri decidido atribuir: o coeficiente 9, ao método de selecção AVALIAÇÃO CURRICULAR; o coeficiente 11 ao método de selecção ENTREVISTA PÚBLICA.

Para o efeito, o júri utilizará uma ficha de Classificação Final, cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo III).

O júri findo o procedimento concursal, elaborará a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do nº5 do artigo 21º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nº 51/2005, de 30 de agosto, 64-

A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 DE abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela lei nº49/2012 de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Formação Profissional.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

O júri do concurso:

Presidente



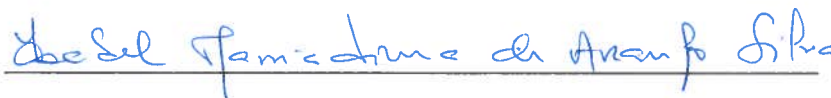
(Mário Augusto Tavares Russo)

Vogal



(Híronina Conceição Passarinho Machado)

Vogal



(Isabel Maria Lima Araújo Silva)