

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º
GRAU, CORRESPONDENTE AO CARGO DIRIGENTE DE CHEFE DE DIVISÃO DE RESÍDUOS
SÓLIDOS**

ATA- FIXAÇÃO CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO

Aos 2 dias do mês de Maio do ano dois mil e vinte e cinco, e na sequência da deliberação do Conselho de Administração de 05/03/2025 (assunto n.º 16 da ata n.º 05), que autorizou a abertura do procedimento concursal, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, correspondente ao cargo dirigente de Chefe de Divisão de Resíduos Sólidos da Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra e constituído pelo Vereador, Dr. Eduardo Quinta Nova, na qualidade de Presidente do Júri, e pelos vogais efetivos, Vereadora, Dr.ª Piedade Mendes (a qual substituirá o Presidente do Júri, em caso de ausência e impedimento), e Vereador Dr. Pedro Ventura, para efeitos de definição dos critérios de ponderação e fórmula de classificação final relativamente aos métodos de seleção previamente definidos, designadamente, avaliação curricular e realização de entrevista pública de seleção a aplicar aos candidatos ao presente procedimento.

Uma vez atentas as tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso e do conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri assim reunido, deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação:

1. Avaliação Curricular (AC):

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

O júri procederá à análise dos currículos de cada um dos candidatos, para efeitos de determinação da classificação parcial de cada um dos fatores de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da avaliação curricular, a qual se enquadrará numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

Handwritten initials and a checkmark.

AC = (HA + EPG + EPE + FP) / 4, em que:

a) Habilitação Académica (HA) de base, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte escala:

- Licenciatura pós-bolonha – 12 valores
- Licenciatura pré-bolonha ou Licenciatura e Mestrado pós-bolonha – 15 valores
- Licenciatura pré-bolonha + Mestrado pós-bolonha – 16 valores
- Licenciatura e Mestrado pré-bolonha – 17 valores
- Doutoramento – 18 valores

b) Experiência Profissional Geral (EPG), onde será ponderada a experiência adquirida em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja, exigível uma licenciatura, de acordo com a seguinte escala:

- Experiência superior a 20 anos 20 valores
- Experiência entre 15 e 20 anos, inclusive..... 18 valores
- Experiência entre 10 e 15 anos, inclusive..... 15 valores
- Experiência entre 4 e 10 anos, inclusive..... 12 valores

c) Experiência Profissional Específica (EPE), onde será ponderado o tempo de exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública e/ou o tempo de exercício de funções técnicas na área de atividade em que concretamente se insere o cargo posto a concurso, em conformidade com o perfil de competências previsto na deliberação do Conselho de Administração na reunião de 05/03/2025 (assunto n.º 16 da ata n.º 05), de acordo com a seguinte escala:

- Experiência superior a 15 anos 20 valores
- Experiência entre 10 e 15 anos, inclusive..... 18 valores
- Experiência entre 5 e 10 anos, inclusive..... 16 valores
- Experiência entre 3 e 5 anos, inclusive..... 14 valores
- Experiência entre 1 e 3 anos, inclusive..... 12 valores
- Experiência inferior 10 valores

d) Formação Profissional (FP), onde serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, de acordo com o seguinte:

- Cursos ou ações de formação, seminários, colóquios, de interesse direto para o lugar a prover:
 - até 12 horas, inclusive - (0,25 valor);
 - até 18 horas, inclusive- (0,50 valores);
 - até 30 horas inclusive - (0,75 valor);
 - até 60 horas inclusive - (1 valor);
 - superiores a 60 horas - (1,5 valores);
 - Pós-graduação concluída - (2 valores);
 - Conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou Administração Autárquica - (2 valores).
- Cursos ou ações de formação, seminários, colóquios, frequentados em áreas funcionais que não se consideram de interesse direto para o lugar a prover:
 - até 60 horas, inclusive - (0,10 valores);
 - superiores a 60 horas - (0,25 valores);
 - Pós-Graduação concluída - (0,50 valores).
- Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.
- Só serão considerados os cursos, ações de formação, seminários, colóquios que se encontrem devidamente certificados/comprovados.
- Quando a Pós-Graduação corresponder à parte curricular do mestrado e o candidato o tiver concluído, apenas será ponderada no parâmetro das Habilitações Literárias.
- Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência:
 - Um dia - equivalente a 6 horas de formação;
 - Uma semana - equivalente a 30 horas de formação;

- Um mês - equivalente a 120 horas de formação.

2. Da entrevista pública de seleção (EPS)

O júri avaliará as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, tendo em conta os seguintes fatores de apreciação: Motivação para a função (**MF**); Sentido crítico (**SC**); Expressão e fluência verbais (**EFV**); Capacidade em estabelecer objetivos organizacionais (**CEO**); Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do cargo a prover (**CFC**); Capacidade de liderança (**CL**).

Para cada candidato o júri elaborará uma "Ficha individual da EPS", cujo modelo se anexa, onde serão expressas as classificações parciais e sua fundamentação para cada fator de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da entrevista pública de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{MF} + \text{SC} + \text{EFV} + \text{CEO} + \text{CFC} + \text{CL} / 6, \text{ em que:}$$

2.1. Motivação para a função (MF):

Avaliará a direção e sentido vocacional, através de deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Posse de elevado sentido vocacional para o lugar;
- 2.º nível – Posse de bom sentido vocacional para o lugar;
- 3.º nível – Posse de suficiente sentido vocacional para o lugar;
- 4.º nível – Posse de insuficiente sentido vocacional para o lugar.

2.2. Sentido crítico (SC):

Medirá, através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Posse de elevadas capacidades de análise e síntese e abordagem profunda dos problemas;
- 2.º nível – Posse de boas capacidades de análise e síntese e fácil abordagem dos problemas;
- 3.º nível – Posse de suficientes capacidades de análise e síntese e de abordagem dos problemas;
- 4.º nível – Posse de insuficiências capacidades de análise e síntese e abordagem pouco aceitável dos problemas.

2.3. Expressão e fluência verbais (EFV):

Medirá a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Posse de elevadas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 2.º nível – Posse de boas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 3.º nível – Posse de suficientes capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 4.º nível – Posse de insuficiências capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista.

2.4. Capacidade em estabelecer objetivos organizacionais (CEO):

Avaliará a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do cargo posto a concurso.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível - Elevada capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar;
- 2.º nível - Boa capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar;
- 3.º nível - Suficiente capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar;
- 4.º nível - Insuficiência capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar.

2.5. Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do cargo a prover (CFC):

Pretende avaliar a qualidade dos conhecimentos possuídos na área de atividade funcional do cargo posto a concurso, bem como os conhecimentos adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível - Evidência um elevado conhecimento da estrutura organizacional e elevados conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 2.º nível - Evidência um bom conhecimento da estrutura organizacional e bons conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;

- 3.º nível - Evidência suficiente conhecimento da estrutura organizacional e suficientes conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 4.º nível - Evidência insuficientes conhecimentos da estrutura organizacional e reduzidos conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local.

2.6. Capacidade de liderança (CL):

Avaliará a capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis- 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

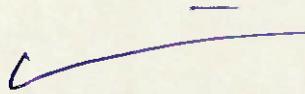
- 1.º nível - Evidência uma elevada capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho;
- 2.º nível - Evidência uma boa capacidade em gerir e motivar equipas de trabalho;
- 3.º nível - Evidência suficiente capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho;
- 4.º nível - Evidência insuficientes capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho.

3. Classificação Final (CF), expressa na escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação curricular (AC) e entrevista pública de seleção (EPS), de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC + EPS/2$$

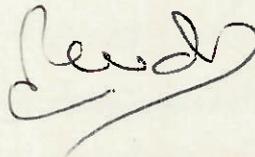
Nada mais havendo a deliberar, se deu por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, a qual vai assinada por todos os que nela intervieram.

O Presidente



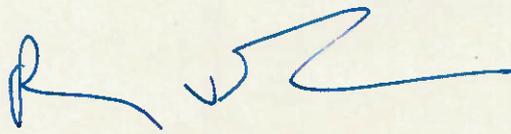
Vereador, Dr. Eduardo Quinta Nova

A 1.ª Vogal efetiva



Vereadora, Dr.ª Piedade Mendes

O 2.º Vogal efetivo



Vereador, Dr. Pedro Ventura

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO, EM COMISSÃO DE SERVIÇO, DO CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DO LUGAR DE CHEFE DE DIVISÃO DE RESÍDUOS SÓLIDOS**

AVALIAÇÃO CURRICULAR
FICHA INDIVIDUAL

NOME DO CANDIDATO:

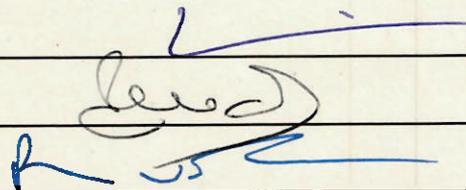
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL		
3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA		
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra ___/___/2025

Presidente do Júri _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO, EM COMISSÃO DE SERVIÇO, DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DO LUGAR DE CHEFE DE DIVISÃO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

**ENTREVISTA PROFISSIONAL PÚBLICA DE SELEÇÃO
FICHA INDIVIDUAL**

NOME DO CANDIDATO:

FACTORES DE AVALIAÇÃO	NÍVEL	VALORES	FUNDAMENTAÇÃO
1. MOTIVAÇÃO PARA A FUNÇÃO			
2. SENTIDO CRÍTICO			
3. EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS			
4. CAPACIDADE EM ESTABELECEER OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS			
5. ENQUADRAMENTO FUNCIONAL E CONHECIMENTOS DO CONTEÚDO FUNCIONAL DO CARGO A PROVER			
6. CAPACIDADE DE LIDERANÇA			
CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL PÚBLICA DE SELECCÃO			
CLASSIFICAÇÃO FINAL			

Sintra ___/___/2025

Presidente do Júri _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____

