

Procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau

Refª 2– Unidade de Águas

ATA N.º 3

Ao vigésimo nono dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta vila da Nazaré, reuniram os senhores, Dr. Rui Miguel Matos Cosme Vargas Henriques, Diretor Municipal do Desenvolvimento e Governança, da Câmara Municipal de Peniche, Dr. Pedro Jorge Ferreirinha Sousa Manso – Chefe de Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha em substituição da Drª Inês Bagagem Vaz, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados de Alcobaça e Engª Rute Alexandra Gonçalves Henriques, Chefe de Divisão Técnica dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por aviso nº 23239/2024/2, datado de 10 de outubro, publicado no Diário da República, II Série n.º 2023, de 18 de outubro de 2024 a fim de procederem à avaliação da Entrevista Pública e ordenamento dos candidatos ao procedimento concursal.

Este processo de alteração ao regulamento e recrutamento de chefias intermédias de 3º grau iniciou-se a 23 de janeiro de 2023 quando foi proposto ao Conselho de Administração a solicitação de parecer à CCDR-LVT sobre a possibilidade de existência de Chefias intermédias de 3º grau nos Serviços Municipalizados da Nazaré, baseado num parecer da CCDR-Algarve sobre o mesmo assunto, e o Conselho de Administração deliberou concordar. O parecer foi elaborado e enviado via mail a 25 de janeiro de 2023. Foi rececionada a resposta com parecer favorável a 27 de março de 2023. Com base no parecer foi elaborado um novo regulamento orgânico e funcional a incluir chefias intermédias de 3º grau e aprovado pelo Conselho de Administração a 31 de agosto de 2023 e remetido para a Câmara Municipal e Assembleia Municipal, para aprovação, que aconteceu a 12 de dezembro de 2023, juntamente com o respetivo mapa de pessoal. O presente regulamento foi publicado em Diário da República entrando em vigor a 25 de janeiro de 2024.

Apresentou-se a este método de avaliação o único candidato convocado para o efeito, o candidato Tiago Carreira Pimpão.

Para a aplicação deste método o júri colocou ao candidato questões de forma a avaliar os parâmetros de avaliação definidos na ata 1 e no aviso de abertura, onde obteve os resultados explanados no Anexo I a esta ata.

Procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau

Refª 2– Unidade de Águas

Anexo I da ATA N.º 3

Grelha de Avaliação de Competências

Candidato	Parâmetros de Avaliação			
	Enquadramento e desenvolvimento funcional	Motivação para o desempenho de funções	Capacidade de comunicação	Relacionamento interpessoal
Tiago Carreira Pimpão	18.67	18.67	18.67	16

Enquadramento e desenvolvimento funcional:

O candidato explanou as principais matérias que as funções exigem e invocou a sua experiência profissional no dia a dia, que engloba quase todas as funções do cargo a que se está a candidatar que é de extrema importância para as estratégias dos SMN e um tema premente nas organizações. Demonstra elevado grau de conhecimento de gestão da rede de abastecimento de água, saneamento de águas residuais domésticas, bem como domínio da legislação aplicável ao bom funcionamento da Unidade em causa, incluindo a sua parte comercial. Considera-se ainda a importância que o candidato deu no âmbito do domínio da contratação pública no seio da unidade e as respetivas funções e tarefas que cada colaborador deve desenvolver para uma melhor otimização dos processos, bem como ter um papel importante na elaboração das cláusulas técnicas dos trabalhos em vista e projetos.

Motivação para o desempenho de funções:

O candidato pretende criar estratégias no âmbito de governança que permitam aos trabalhadores conhecimentos específicos das ações, com eventual recompensa através de avaliação, e ainda, considerou importante trabalhar com os recursos materiais e humanos disponíveis, que considera bastante aptos e competentes, opção essa já utilizada na elaboração de obras desta Unidade. Ainda no âmbito da eficiência o candidato salientou a importância de implementar ferramentas que permitam melhorar neste domínio, apostando numa total

reorganização do serviço, adaptando-o às inovações que vão surgindo, de forma a otimizar os trabalhos e a estrutura da Unidade.

Capacidade de comunicação:

O candidato obteve, neste parâmetro, o resultado explanado na tabela, pois este parâmetro foi analisado e avaliado no decorrer de toda a entrevista, onde revelou uma boa capacidade de comunicação e transmissão de ideias, um discurso verbal bastante fluente e coerente, qualidades importantes para o lugar a que se candidata.

Relacionamento interpessoal:

O candidato obteve, neste parâmetro, o resultado explanado na tabela, pois apresentou o que entende para resolução de conflitos, a sua estratégia que tem para este campo, ou seja, trabalhar para que se minimize a existência dos mesmos e promover o envolvimento, a motivação e o sentido de responsabilidade dos trabalhadores.