

Procedimento concursal destinado à seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau, Diretor/a da Unidade de Fiscalização, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.

Ata n.º 1

Aos dezoito dias do mês de novembro do ano de 2024, pelas nove horas, reuniu-se, por videoconferência, o júri do procedimento concursal destinado à seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau, Diretor/a da Unidade de Fiscalização, previsto no Mapa de Pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., designado por deliberação do Conselho Diretivo, de 25/09/2024.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente:	Prof.ª Doutora Carmen de Jesus Geraldo Carvalheira, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.
1º Vogal efetivo/a:	Mestre Paula Cristina Duarte Matias, Subinspetora-Geral da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território
2º Vogal efetivo/a:	Professor Doutor Luís Guilherme de Picado Santos, Professor Catedrático do Departamento de Engenharia Civil, Arquitetura e Ambiente, do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa

O júri reuniu-se com o objetivo de, nos termos do n.º 1 dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, doravante designada Estatuto do Pessoal Dirigente:

1. Definir o perfil pretendido para provimento do lugar a concurso;
2. Definir os métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação;
3. Fixar os fatores a avaliar em cada método de seleção e elaborar as respetivas grelhas de avaliação;
4. Definir a metodologia de seleção do/a candidato/a a propor para designação;
5. Estabelecer o cronograma para a realização do procedimento concursal.

Relativamente a cada um dos pontos da agenda da reunião, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Definição do perfil pretendido para provimento do lugar a concurso

A. **Competências da Unidade de Fiscalização**, previstas no artigo 12.º da Portaria n.º 406/2023, de 5 de dezembro:

1 — Na área do controlo dos apoios ao investimento e ajudas na agricultura e pescas, em especial enquanto organismo intermédio e no âmbito das competências delegadas:

- a) Executar as ações de controlo in loco, de acordo com as normas funcionais, dos apoios ao investimento e das ajudas diretas da política agrícola comum e de apoios nacionais;
- b) Assegurar a execução das ações de controlo no âmbito das organizações de produtores agrícolas e respetivos programas operacionais;
- c) Assegurar as ações necessárias à verificação no local em sede dos Programas MAR 2020 e MAR 2030;
- d) Assegurar, de acordo com as respetivas normas funcionais, o cumprimento das disposições relativas ao sistema de controlo das medidas de apoio ao setor vitivinícola.

2 — Na área do controlo das parcelas agrícolas e vitícolas, em especial enquanto organismo intermédio e no âmbito das competências delegadas:

a) Assegurar a coordenação, na respetiva região e de acordo com as diretrizes dos organismos centrais, da gestão, atualização e execução do sistema de identificação do parcelar (iSIP) e do sistema de informação da vinha e do vinho (SIVV);

b) Assegurar a execução das ações de controlo decorrentes da política agrícola comum.

3 — Na área do ambiente, urbanismo e ordenamento do território, compete fiscalizar:

a) O cumprimento, ao nível regional, da legislação em vigor sobre ordenamento do território, nomeadamente no que respeita aos instrumentos de gestão territorial, aos regimes territoriais especiais e, em particular, a política de urbanismo;

b) O cumprimento do regime da prevenção e controlo das emissões para a atmosfera;

c) A exposição ao ruído ambiente emitido por atividades ruidosas permanentes e por infraestruturas de transporte;

d) O cumprimento do regime das operações de gestão de resíduos;

e) O cumprimento do regime da exploração de massas minerais e dos planos ambientais e de recuperação no âmbito da exploração de massas minerais;

f) A conservação da natureza e da biodiversidade, nomeadamente nas áreas da Rede Natura 2000.

4 — À Unidade de Fiscalização compete, ainda:

a) Apoiar as atividades sob competência do ICNF, I. P., que envolvam a proteção do arvoredo, controlo dos agentes bióticos nocivos e a monitorização, proteção e vigilância do território e dos valores naturais;

b) Fiscalizar as medidas de defesa da RAN e da REN, assegurando o cumprimento das normas estabelecidas e a realização das ações com elas relacionadas;

c) Assegurar a fiscalização da aplicação do Regime de Exercício da Atividade Pecuária;

d) Exercer a fiscalização nas matérias relativas às competências prosseguidas pela Unidade de Cultura, nomeadamente no que concerne aos regimes de incentivos do Estado à comunicação social, intervenções nas zonas de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação, trabalhos arqueológicos e iniciativas culturais locais;

e) Exercer a fiscalização nas matérias relativas à competência de operações de execução de cadastro predial, de integração na carta cadastral e de conservação de cadastro predial na respetiva área territorial de atuação;

f) Receber e tratar as denúncias efetuadas no âmbito das competências de fiscalização e assegurar a respetiva resposta aos interessados.

B. Perfil do/a dirigente a recrutar

1. De harmonia com o disposto no artigo 20.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, o/a dirigente a recrutar deverá:

- Ser titular de relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou designação por tempo indeterminado;

- Possuir licenciatura;

- Ser dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

- Reunir seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

2. Tendo em atenção as competências da Unidade Orgânica, o/a dirigente a recrutar, para além de possuir preferencialmente licenciatura nas áreas de Engenharia Civil, Engenharia Ambiental, Engenharia

Química, Direito, Arquitetura Paisagística, Geografia, Planeamento e Ordenamento do Território e Outras Afins, deverá, ainda, ser detentor de:

- Sólida experiência na área do cargo dirigente a concurso, que permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão cometidas;
- Capacidade para definir e desenvolver estratégias que permitam atingir os objetivos críticos da Unidade Orgânica e maximizar os resultados;
- Competências de gestão e direção de uma unidade orgânica;
- Comprovada capacidade para liderar, orientar e motivar equipas de trabalho;
- Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- Capacidade para desenvolver e manter relações com as demais unidades orgânicas da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., bem como com os diferentes *stakeholders* externos.

2. Definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação

São estabelecidos como métodos de seleção a aplicar a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), que serão pontuados numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, resultando a **Classificação Final** da soma das pontuações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final (CF)} = \text{Avaliação Curricular (50\%)} + \text{Entrevista Pública (50\%)}$$

3. Fixação dos fatores a avaliar em cada método de seleção e elaboração das respetivas grelhas de avaliação

3.1. Avaliação Curricular (AC)

3.1.1. Para avaliação do método de seleção **Avaliação Curricular (AC)**, serão consideradas a **Habilitação Literária (HL)**, a **Formação Profissional Relevante (FPR)**, a **Experiência Profissional Relevante (EPR)** e a **Experiência em Cargos Dirigentes (ECD)**.

3.1.2. Serão consideradas relevantes as ações de formação profissional relacionadas com a área funcional do cargo a prover ou relevantes para o exercício de cargo dirigente, realizadas nos últimos cinco anos, devidamente comprovadas.

3.1.3. Serão também considerados, independentemente da respetiva data de realização, os cursos de formação inicial e contínua para dirigentes, devidamente comprovados.

3.1.4. Será considerada experiência profissional relevante o desempenho efetivo de funções em carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, na área funcional do cargo a prover ou em área funcional distinta.

3.1.5. Será considerado o exercício de cargos de direção, em regime de substituição ou de comissão de serviço, na área funcional do cargo a prover ou em área funcional distinta.

3.1.6. A pontuação final do método de seleção resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2 HL + FPR + 2 EPR + 2 ECD) / 7$$

3.2. Entrevista Pública (EP)

3.2.1. Para avaliação do método de seleção **Entrevista Pública (EP)** serão considerados os seguintes fatores:

- A. **Motivação Profissional (MP):** Reflexão sobre as funções e a forma como pensa desempenhar as mesmas, no contexto da organização, e sobre como o seu percurso profissional contribui para o desempenho das funções;
- B. **Capacidade de Liderança (CL):** Visão da gestão de grupo e liderança de equipas, capacidade de decisão e resposta a dificuldades;
- C. **Capacidade de comunicação (CC):** Clareza e fluência do discurso, atendendo à objetividade, síntese e lógica do raciocínio;
- D. **Sentido crítico (SC):** Capacidade para formar opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade de autoavaliação e de interrogação.

3.2.2. A pontuação final no método de seleção será obtida através da média aritmética simples da classificação obtidas nos citados fatores, expressa pela seguinte fórmula:

$$EP = (MP + CL + CC + SC) / 4$$

- 3.3. A **Matriz de Avaliação das Candidaturas**, onde se encontram discriminadas as pontuações a atribuir aos fatores que integram cada método de seleção, consta do **Anexo I** à presente ata, que dela faz parte integrante.
- 3.4. A verificação dos requisitos de candidatura e admissão, bem como, caso aplicável, a classificação obtida pelo candidato/a nos métodos de seleção, será vertida na **Ficha de Análise da Candidatura**, conforme modelo constante do **Anexo II** da presente ata, que dela faz parte integrante.
- 3.5. Para registo das classificações atribuídas aos/às candidatos/as admitidos/as será utilizado o **Mapa Resumo das Classificações Obtidas**, constante do **Anexo III**, que é parte integrante da presente ata.

4. Definição da metodologia de seleção do/a candidato/a a propor para designação

- 4.1. Findo o procedimento, o Júri apresentará a proposta de designação, que deverá recair sobre o/a candidato/a que obtiver a pontuação mais alta na **Classificação Final**.
- 4.2. Nos termos previstos pelo n.º 6 do artigo 21º do Estatuto do Pessoal Dirigente, o Júri elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os/as restantes candidatos/as.
- 4.3. O júri pode considerar que nenhum dos/as candidatos/as reúne condições para ser designado/a.
- 4.4. Em caso de empate, serão considerados fatores prioritários para seleção do/a candidato/a escolhido/a, pela seguinte ordem:
- O/A candidato/a com a melhor pontuação na prova de **Entrevista Pública**.
 - O/A candidato/a com maior tempo de experiência no desempenho de cargo dirigente em área similar à área a concurso, nos últimos 10 anos.

5. Estabelecimento do cronograma para a realização do procedimento concursal

- 5.1. No prazo de **25 dias úteis** após o termo do período de apresentação das candidaturas, o júri deverá:
- 5.1.1. Proceder à análise das candidaturas recebidas e deliberar sobre a exclusão das candidaturas que não reúnam os requisitos legalmente exigidos;
 - 5.1.2. Proceder à marcação das Entrevistas Públicas para as candidaturas que tenham sido admitidas.

5.2. No prazo de **25 dias úteis** após a realização das provas de Entrevista Pública, o Júri deverá apresentar ao Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I. P., a proposta de designação, com a indicação do/a candidato/a proposto/a, devidamente fundamentada com as razões que conduziram à referida escolha.

Nada mais havendo mais nada a tratar, foi dada por finda a reunião e lavrada a presente ata, constituída por seis páginas, que vai ser assinada pelos membros do júri por meios eletrónicos.

O/A Presidente do Júri

1.º Vogal efetivo/a

2.º Vogal efetivo/a

Ata n.º 1
Anexo I
Matriz de Avaliação das Candidaturas

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR	
FATOR	PONTUAÇÃO
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)	
Licenciatura nas áreas preferenciais	16
Licenciatura noutras áreas	12
Sem Mestrado ou Doutoramento (Majoração)	0
Mestrado nas áreas preferenciais (Majoração)	3
Mestrado noutras áreas (Majoração)	1
Doutoramento nas áreas preferenciais (Majoração)	4
Doutoramento noutras áreas (Majoração)	2
FORMAÇÃO PROFISSIONAL RELEVANTE (FPR)	
Até 35h	10
Mais de 35h e até 70h	14
Mais de 70h e até 100h	16
Mais de 100h	18
Sem SAD, FORGEP, CADAP ou CAGEP (Majoração)	0
Com SAD, FORGEP, CADAP ou CAGEP (Majoração)	2
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE (EPR):	
Experiência em área funcional distinta do cargo a prover	10
Experiência na área funcional do cargo a prover até 3 anos	12
Experiência na área funcional do cargo a prover de 3 a 6 anos	14
Experiência na área funcional do cargo a prover de 6 a 9 anos	17
Experiência na área funcional do cargo a prover superior a 9 anos	20
EXPERIÊNCIA EM CARGOS DIRIGENTES (ECD)	
Sem experiência em cargos dirigentes	10
Experiência em cargos dirigentes em área diversa do cargo a prover até 5 anos	12
Experiência em cargos dirigentes em área diversa do cargo a prover entre 5 e 10 anos	13
Experiência em cargos dirigentes em área diversa do cargo superior a 10 anos	14
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover até 5 anos	14
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover entre 5 e 10 anos	17
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover superior a 10 anos	20
2. ENTREVISTA PÚBLICA (Pontuação a aplicar a todos os fatores)	
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
Competência demonstrada a um nível elevado	20
Competência demonstrada a um nível muito satisfatório	16
Competência demonstrada a um nível satisfatório	12
Competência demonstrada a um nível insatisfatório	8
Competência não demonstrada	4