

Procedimento concursal destinado à seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe de Divisão de Auditoria e Transparência, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.

Ata n.º 1

Aos quinze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu-se, através de videoconferência, o júri do procedimento concursal destinado à seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe de Divisão de Auditoria e Transparência, previsto no Mapa de Pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., designado por deliberação do Conselho Diretivo, de 13/12/2024, com a seguinte composição:

- Presidente: Aníbal Sousa Reis Coelho da Costa, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.
- 1º Vogal efetivo/a: Mestre Elsa Margarida Costa Santos, Chefe de Divisão de Apoio Jurídico, da Direção-Geral das Autarquias Locais
- 2º Vogal efetivo/a: Professora Maria Cristina Almeida Gama Guerra, Pró-Presidente para o Ensino e Qualidade, do Instituto Politécnico de Portalegre

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 Divisão de Auditoria e Transparência, previstas no ponto 10.4 da Deliberação n.º 155/2024, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 21, de 30 de janeiro:

- a) Elaborar e atualizar o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que abranja toda a organização, nos termos previstos no regime geral de prevenção da corrupção (RGPC), em articulação com demais unidades orgânicas da CCDR Alentejo, I. P., elaborar os correspondentes relatórios anuais e promover o seu subsequente envio ao MENAC e ao membro da Tutela;
- b) Implementar e assegurar o funcionamento do sistema de controlo interno da CCDR Alentejo, I. P., previsto no RGPC;
- c) Implementar manuais e regulamentos de controlo interno dos serviços da CCDR Alentejo, I. P.;
- d) Acompanhar regularmente a implementação do sistema de controlo interno, designadamente através da realização de auditorias, reportando superiormente os resultados, bem como a implementação das necessárias medidas corretivas ou de aperfeiçoamento;
- e) Definir e implementar medidas de prevenção da corrupção em conformidade com as orientações do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e de outras entidades competentes;



- f) Assegurar a implementação do Código de Conduta da CCDR Alentejo, I. P., a sua revisão e atualização, bem como a sua subsequente comunicação ao MENAC, ao membro da Tutela e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa;
- g) Pronunciar-se sobre processos ou matérias integradas nas competências da Divisão de Auditoria e Transparência ou outras previstas no RGPC, designadamente no que se refere a conflitos de interesse e a acumulação de funções;
- h) Acompanhar a execução das recomendações decorrentes de ações de auditorias internas ou externas realizadas ou provenientes de entidades competentes;
- i) Apoiar o responsável pelo cumprimento normativo nas matérias previstas nas alíneas anteriores e nas restantes matérias pertinentes a uma adequada aplicação do RGPC na CCDR Alentejo, I. P.;
- j) Assegurar a publicidade do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas aos trabalhadores da CCDR Alentejo, I. P., devendo fazê-lo através da intranet e na página oficial na Internet, conforme previsto no RGPC;
- k) Assegurar a publicidade do código de conduta aos trabalhadores da CCDR Alentejo, através da intranet e na página oficial na Internet, conforme previsto no RGPC;
- l) Monitorizar o cumprimento das disposições legais em vigor, relacionadas com os deveres e publicitação de informação e documentação na intranet e na página oficial da Internet da CCDR Alentejo, I. P., nos termos do regime geral da prevenção da corrupção.

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 quatro 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 licenciatura preferencialmente em Direito, deverá, ainda, ser detentor de:
 - Sólida experiência na área funcional 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 seus resultados;
 - Excelentes competências de gestão e direção de uma unidade orgânica;
 - Comprovada capacidade para liderar, orientar e motivar equipas de trabalho;
 - Excelente capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
 - Capacidade para desenvolver e manter excelentes 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:

Classificação Final (CF) = Avaliação Curricular (50%) + 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. Na **Habilitação Literária**, serão considerados o grau e área da habilitação académica detida;

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

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

3.1.5. 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.

3.1.6. 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.

3.1.7. 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 Técnica (CT)**: Conhecimento, aptidão e competência técnica para o exercício das funções;

C. **Capacidade de Liderança (CL)**: Visão da gestão de grupo e liderança de equipas, capacidade de decisão e resposta a dificuldades;

D. **Capacidade de Comunicação (CC)**: Clareza e fluência do discurso, atendendo à objetividade, síntese e lógica do raciocínio;

E. **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:

$$EP = (MP + CT + CL + CC + SC) / 5$$

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 em **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:

i) O/A candidato/a com a melhor pontuação na prova de **Entrevista Pública**.

ii) 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 **15 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 **15 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 9 páginas, incluindo os respetivos anexos, que vai ser assinada pelos membros do júri.

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

M.S.
CP

Ata n.º 1
Anexo II
Ficha de Análise da Candidatura

DESIGNAÇÃO DO PROCEDIMENTO: Procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe de Divisão de Auditoria e Transparência, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.

CÓDIGO DE OFERTA: OE2024....

Nome do(a) Candidato(a):

I - ADMISSÃO

1.1 PRAZO

Data de publicitação na BEP	
Data de conclusão do prazo de candidaturas	
Data da candidatura	
Conforme	

1.2 ENTREGA DE DOCUMENTOS

Formulário de Candidatura	(Selecionar)
Curriculum vitae detalhado, datado e assinado	(Selecionar)
Cópia do certificado de habilitações	(Selecionar)
Cópias de certificados de formação	(Selecionar)
Declaração atualizada do serviço de origem	(Selecionar)
Decisão do Júri	

1.3 VÍNCULO

Vínculo de emprego público por tempo indeterminado (LTFP)	(Selecionar)
Não Conforme	

1.4 HABILITAÇÃO LITERÁRIA

Licenciatura (ou grau académico superior)	(Selecionar)
Não Conforme	

1.5 TEMPO DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL PARA A QUAL SEJA EXIGÍVEL LICENCIATURA

(Em funções, cargos, carreiras ou categorias)	(Selecionar)
Não Conforme	

DECISÃO DE ADMISSÃO	NÃO ADMITIDO
----------------------------	---------------------

II - AVALIAÇÃO CURRICULAR

2.1. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)

Licenciatura:

(Selecionar)

Mestrado ou Doutoramento:

(Selecionar)

Pontuação HL:

2.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Tem certificado de SAD, FORGEP, CAGEP, CADAP:

(Selecionar)

Total acumulado de horas de FP na área definida no perfil do recrutamento:

(Selecionar)

Pontuação FP:

2.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

N.º de anos de exercício de funções na área funcional do cargo a prover

(Selecionar)

Pontuação EP:

2.4 EXPERIÊNCIA EM CARGOS DIRIGENTES (ECD)

N.º de anos de exercício de cargos dirigentes na área funcional do cargo a prover

(Selecionar)

Pontuação ECD:

2.5 CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR

DECISÃO:

III - ENTREVISTA PÚBLICA

3.1 Motivação Profissional (MP):

Avalia a capacidade de reflexão e expressão relativamente às motivações do(a) candidato(a) para o exercício das funções e sobre a forma como pensa desempenhar o cargo no contexto da organização e como o seu percurso profissional contribui para o desempenho das funções.

(Selecionar)

Fundamentação:

--



3.2 Capacidade Técnica (CT)

Avalia o conhecimento, a aptidão e a competência técnica demonstradas para o exercício das funções

(Selecionar)

Fundamentação:

3.3 Capacidade de Liderança (CL):

Avalia a visão do(a) candidato(a) relativamente à gestão de grupo e à liderança de equipas, à capacidade de decisão e de resposta a dificuldades.

(Selecionar)

Fundamentação:

3.4 Capacidade de comunicação (CC)

Avalia a clareza e fluência do discurso, atendendo à objetividade, síntese e lógico do raciocínio.

(Selecionar)

Fundamentação:

3.5 Sentido crítico (SC)

Avalia a capacidade de exprimir opiniões próprias e conseguir defendê-las de forma coerente, capacidade de autoavaliação e de interrogação.

(Selecionar)

Fundamentação:

3.6 CLASSIFICAÇÃO ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

IV CLASSIFICAÇÃO FINAL

Ata n.º 1
Anexo III
Mapa Resumo das Classificações Obtidas

Identificação do(a)s Candidato(a)s	Avaliação Curricular (AC) $AC = (2 \times HL + FPR + 2 \times EPR + 2 \times ECD) / 7$					Entrevista Pública (EP) $EP = (MP + CT + CL + CC + SC) / 5$					CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) $CF = AC \times 50\% + EP \times 50\%$	OBS.		
	Habilidades Literárias (HL)	Formação Profissional Relevante (FPR)	Experiência Profissional Relevante (EPR)	Experiência em Cargos Dirigentes (ECD)	Pontuação (AC)	Motivação Profissional (MP)	Capacidade Técnica (CT)	Capacidade de Liderança (CL)	Capacidade de Comunicação (CC)	Sentido Crítico (SC)			Pontuação (EP)	