

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O PROVIMENTO DO  
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

**– DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO RELATIVOS AOS MÉTODOS DE  
SELEÇÃO A APLICAR –**

Aos seis dias do mês de novembro do ano dois mil e dezanove, pelas dez horas e trinta minutos, na sala de reuniões do edifício da Comunidade Intermunicipal do Baixo, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, composto pela presidente, Dra. Maria João Carrasqueira Serrano Ribeiro, Secretária Técnica da Unidade de Competividade, Internacionalização e Emprego da Autoridade de Gestão do Programa Operacional Regional do Alentejo - CCDRA, e pelos vogais, Dr. Luís Miguel da Cunha Lança Silva, Coordenador do Gabinete da EAT/ITI da CIMBAL, que substituiu a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr. Jorge Alexandre Barrocas Freitas Jorge, Vice-Presidente do NERBE/AEBAL – Associação Empresarial do Baixo Alentejo e Litoral, a fim de definir os critérios de ponderação e de classificação dos métodos de seleção a aplicar - Avaliação Curricular e Entrevista Pública - ambos com carácter eliminatório.

Após análise detalhada, o júri decidiu por unanimidade o seguinte:

**1 – Avaliação Curricular (AC):**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Assim, na AC serão considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

**Habilitações académicas (HA)**, onde é ponderada a titularidade de grau académico, valorado do seguinte modo:

- Licenciatura: 16 valores;
- Mestrado: 18 valores;
- Doutoramento: 20 valores.

**Experiência profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de competências atribuídas à Divisão Gabinete de Apoio ao Investimento (GAI), sendo valorado do seguinte modo:

- A. Experiência em funções técnicas nas áreas diretamente relacionadas com as atribuições funcionais da divisão a que concorre, até ao limite de 12 valores:

Entre 1 ano e 3 anos: 2 valores;

Entre 4 anos e 6 anos: 3 valores;



Entre 7 a 9 anos: 8 valores;

≥ 10 anos: 12 valores.

- B. Experiência no exercício de cargo dirigente: 2 valores por cada 3 anos de comissão de serviço completa, até ao limite de 4 valores.
- C. Experiência de coordenação/direção na área: 1 valor por cada 3 anos completos, até ao limite de 2 valores.
- D. Demonstração inequívoca ou certificada de competências a nível representação ou projeção institucional: 0,5 por cada uma até ao limite máximo de 2 valores.

Os candidatos são pontuados neste fator até ao limite de 20 valores, tendo por base a análise do *curriculum vitae* respetivo e as declarações emitidas pelos serviços onde cada candidato exerce/exerceu funções. Serão consideradas unicamente as situações devidamente comprovadas.

**Formação profissional (FP)**, onde se ponderam, e apenas, as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional em questão, do seguinte modo:

- A. Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL): 5 valores.
- B. Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL): 5 valores.
- C. Outra formação, até ao limite de 10 valores:
  - Com duração <10 horas: 0,5 valor cada;
  - Com duração ≥ 10 horas e <60 horas: 1 valor cada;
  - Com duração ≥ 60 horas: 2 valores cada.
  - Sem formação: 0 valores.

Os candidatos são pontuados neste fator (FP) até ao limite de 20 valores, sendo apenas considerada a formação que esteja devidamente certificada, considerando-se que um dia de formação é equivalente a 6 (seis) horas.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AC = (HA+2EP+FP)/4.$$

## 2 - Entrevista Pública (EP):

Durante a Entrevista Pública o júri abordará aspectos relacionados com a análise e apreciação do currículo do candidato, a respetiva visão estratégica e proposta de intervenção para a unidade orgânica em apreço e ainda com a gestão de recursos humanos, gestão por objetivos e avaliação do desempenho e enquadramento da DAF no âmbito da estrutura organizacional municipal e respetivo papel.

A classificação da Entrevista será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que seguidamente se indicam, com arredondamento até às centésimas:

1. Competência técnica;

2. Adequação da experiência às exigências da função;
3. Comunicação e fluência verbais;
4. Sentido crítico;
5. Relacionamento interpessoal;
6. Motivação e disponibilidade.

No fator “Competência técnica” avaliar-se-á o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, tratando-se de um fator decisivo no exercício das funções inerentes ao respetivo cargo. Neste parâmetro serão apreciados os conhecimentos no âmbito da aplicação do SIADAP.

No fator “Adequação da experiência às exigências da função” avaliar-se-á o grau de correspondência entre as funções já exercidas e as funções caracterizadoras do cargo em questão.

No fator “Comunicação e fluência verbais” avaliar-se-á a capacidade de comunicação demonstrada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza da expressão verbal e da capacidade de síntese.

No fator “Sentido crítico” avaliar-se-á a capacidade de análise do candidato e a respetiva capacidade de argumentação perante as situações que lhe são apresentadas no âmbito das funções a desenvolver.

No fator “Relacionamento interpessoal” avaliar-se-á a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos profissionais e sociais distintos, de forma a promover-se um bom ambiente de trabalho, favorecendo o clima de colaboração e de entendimento entre os colaboradores.

No fator “Motivação e disponibilidade” avaliar-se-á os motivos determinantes da candidatura, o interesse do candidato relativamente ao desempenho das funções, nomeadamente no que se refere à capacidade de decisão e empenhamento no desenvolvimento pessoal e atualização técnica e à capacidade de ajustamento e adaptação a novos desafios profissionais.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado/20 valores; Bom/16 valores; Suficiente/12 valores; Reduzido/8 valores e Insuficiente/4 valores.

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

A **Classificação Final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$CF = (2AC + EP)/3.$$

Por último, foi deliberado por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

1. Tenham obtido maior valoração na prova de Entrevista Pública.
2. Subsistindo o empate, sejam titulares do CEFADAL ou do GEPAL com a melhor classificação.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri,

Paula José Carrasqueira Saraiva Rebelo  
J. H. C. J. S.  
Paula Saraiva