

**Procedimento concursal destinado à seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação Geográfica, 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 09.00 horas, reuniu-se, por videoconferência, o júri do procedimento concursal destinado à seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação Geográfica, 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:	Professora 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:	Professor Doutor Eduardo Anselmo Castro, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I. P.)
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 Divisão de Sistemas de Informação Geográfica**, previstas no ponto 10.2 da Deliberação n.º 155/2024, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, de 30 de janeiro:

- a) Promover a criação e garantir a permanente gestão e atualização de um sistema de informação de base geográfica relativo às matérias da competência da CCDR Alentejo, I. P.;
- b) Participar na definição do esquema geral de estruturação e das normas de organização e disponibilização da informação produzida, recolhida e tratada pela CCDR Alentejo, I. P., assegurando, quando aplicável, a correspondente georreferenciação e garantindo a permanente atualização da informação disponibilizada;
- c) Assegurar a progressiva constituição da CCDR Alentejo, I. P. como Polo Regional do Sistema Nacional de Informação Geográfica (SNIG), através do estabelecimento de redes de partilha de informação geográfica, ao nível nacional, regional e local, conduzindo à criação da Infraestrutura de Dados Espaciais da Região do Alentejo, no quadro do Sistema Nacional de Informação Geográfica e no respeito pela Diretiva INSPIRE;
- d) Constituir uma plataforma tecnológica transversal de apoio às diversas unidades orgânicas por forma a garantir a coerência e consistência da informação geográfica de suporte ao cumprimento das atribuições das

unidades orgânicas da CCDR Alentejo, I. P., designadamente através do desenvolvimento aplicações destinadas a facilitar a recolha, tratamento e exploração de dados georreferenciados;

e) Contribuir ativamente no apoio às Autarquias no reforço, organização e exploração da informação geográfica, designadamente no quadro do desenvolvimento dos instrumentos de planeamento e gestão territorial e ambiental, bem como acompanhar a elaboração, alteração e revisão dos planos setoriais com incidência territorial e dos planos especiais de ordenamento do território e subsequentes procedimentos da sua avaliação ambiental;

f) Representar a CCDR Alentejo, I. P., no Conselho de Orientação do Sistema Nacional de Informação Geográfica (CO-SNIG), no Conselho Coordenador de Cartografia (CCC), bem como em outros órgãos de coordenação nacionais ou regionais;

g) Garantir a disponibilização e permanente atualização dos Conjuntos de Dados de Elevado Valor nos quais a CCDR Alentejo, I. P., detém competências legais de publicação, no âmbito da legislação em vigor;

h) Promover, em coordenação com outras entidades, a cobertura cartográfica do território regional, contribuindo para a elaboração e conservação da carta administrativa oficial, bem como para a execução, conservação e renovação do cadastro predial, rústico e urbano;

i) Exercer as atividades necessárias, contribuindo para a manutenção e o aperfeiçoamento do referencial geodésico nacional;

j) Participar em programas, projetos e outros eventos e iniciativas tendentes ao reforço e à sensibilização para a aplicação das tecnologias SIG na administração pública e estabelecer com as Universidades e Institutos Politécnicos redes de cooperação, tendo em vista contribuir para a formação em contexto real de trabalho, designadamente na área da Cartografia e SIG.

## **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/a 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 preferencialmente licenciatura nas áreas de Geografia, Engenharia Civil, Planeamento Regional e do Ordenamento do Território, Engenharia Geoespacial, e Outras Afins, deverá, ainda, ser detentor/a 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 seus 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/as 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 **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**

<b>1. AVALIAÇÃO CURRICULAR</b>	
<b>FATOR</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)</b>	
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
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL RELEVANTE (FPR)</b>	
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
<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE (EPR):</b>	
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
<b>EXPERIÊNCIA EM CARGOS DIRIGENTES (ECD)</b>	
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
<b>2. ENTREVISTA PÚBLICA</b> <b>(Pontuação a aplicar a todos os fatores)</b>	
<b>PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
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