

ATA N.º 1

Procedimento concursal de seleção para provimento de um (1) lugar de direção intermédia de 2.º grau

No dia dezassete de agosto de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Comunidade Intermunicipal do Oeste, doravante designada por OesteCIM, sita na Avenida General Pedro Cardoso, n.º 9, em Caldas da Rainha, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento para um cargo de direção intermédia de 2.º grau, previsto e não ocupado do mapa de pessoal da OesteCIM, para a Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional, através de despacho do Primeiro Secretário, datado de catorze de agosto, estando presentes: Paulo Jorge Lopes Simões, na qualidade de presidente, Joaquim Manuel Croca Caeiro e Pedro Miguel Garcia Bernardino, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve por objetivo a discussão dos seguintes pontos:

1. Definição do perfil de competências exigidos;
2. Definição dos métodos de seleção a aplicar;
3. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Definição do perfil de competências

A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (Anexo I).

2. Definição dos métodos de seleção a aplicar

O júri deliberou, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável, por força do estipulado no artigo 12º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, sendo que:

2.1. O método de seleção Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 50% da nota final e visará avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício e exigências do cargo, para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos, sendo ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);

- Avaliação de Desempenho (AD).

A avaliação é refletida numa ficha de avaliação curricular que será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação de média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (20 \% \times HA + 25 \% \times FP + 45\% \times EP + 10 \% \times AD)$$

2.1.1. No parâmetro habilitação académica (HA), nas áreas de formação identificadas no n.º 1 da presente ata, consoante o nível habilitacional de que o candidato é detentor, a pontuação será atribuída de acordo com o seguinte quadro:

Habilitação Académica	Pontuação
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré Bolonha	16 valores
Licenciatura pré Bolonha e/ou mestrados pós Bolonha	14 valores
Licenciatura pós Bolonha	12 valores

2.1.2. No parâmetro formação profissional (FP) serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, mediante apresentação de cópia de certificado que comprove a frequência e duração das mesmas, a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Caso o certificado da ação de formação não indique o número de horas frequentadas, cada dia de formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional, de forma cumulativa, de acordo com o seguinte quadro:

Formação Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 400 horas	20 valores
Igual ou superior a 300 e inferior a 400 horas	18 valores
Igual ou superior a 200 e inferior a 300 horas	16 valores
Igual ou superior a 100 e inferior a 200 horas	12 valores
Inferior a 100 horas	10 valores

2.1.3. No parâmetro experiência profissional (EP) serão considerados os anos de experiência profissional a desempenhar funções diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, que se encontre devidamente comprovado pela entidade onde foram exercidas as funções, pontuando-se a experiência profissional de acordo com o seguinte quadro:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 10 anos	20 valores
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	16 valores
Igual ou superior a 1 e inferior a 5 anos	14 valores
Inferior a 1 ano	10 valores

2.1.4. No parâmetro avaliação do desempenho (AD) serão consideradas as avaliações obtidas nos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato desempenhou funções diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata.

Para tanto, será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, sendo a valoração efetuada da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Muito Bom (4-5)	20 valores
Bom (3,500-3,999)	16 valores
Regular (2-3,499)	10 valores
Inadequado (1-1,999)	0 valores

Caso não tenha avaliação de desempenho dos 3 ciclos avaliativos, será considerada a média aritmética simples do ciclo avaliativo em que foi obtida avaliação de desempenho.

2.2. A Entrevista Pública (EP) tem uma ponderação de 50% da nota final e destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências críticas e as responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido.

De modo a assegurar uma seleção de candidatos justa e com base nos critérios necessários ao cargo a concurso, foi usado como base as competências inerentes ao Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) referentes aos cargos de dirigentes, sendo estas:

- Gestão e direção da organização (GDO): destinar-se-á a definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma

sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

- Liderança (L): \destinar-se-á a liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

- Representação institucional (RI): destinar-se-á a representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

- Visão estratégica (VE): destinar-se-á a pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias do Governo.

Os parâmetros acima indicados serão valorados numa escala de 0 a 20 valores, nos seguinte termos:

Menção	Pontuação
Excelente	20 valores
Muito Bom	18 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

A Entrevista Pública (EP) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (GDO+L+RI+VE)/4$$

A grelha que servirá de base à realização da Entrevista Pública constitui anexo II à presente ata.

A Avaliação Final (AF) dos candidatos é obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AF = (50\% \times AC + 50\% \times EP)$$

O cálculo da Avaliação Final (AF) a atribuir a cada candidato enquadra-se numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamentos às centésimas.

Em caso de igualdade de classificação, o júri deliberou que prevalecerá o candidato que detiver maior valoração no método de seleção Entrevista Pública (EP).

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Presidente do Júri,

Paulo Jorge Lopes Simões

O 1º Vogal Efetivo

Joaquim Manuel Croca Caeiro

O 2º Vogal Efetivo

Pedro Miguel Garcia Bernardino

ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira: Cargos de Direção Intermédia de 2.º Grau

Categoria: Chefe de Divisão

Enquadramento na estrutura orgânica: Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

Identificação das principais atividades/tarefas: A caracterização da carreira, em função do respetivo conteúdo funcional, é a constante no artigo 6.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, e constante no Regulamento Interno da Comunidade Intermunicipal do Oeste, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 50, de 12 de março de 2026, com efetividade desde 13 de março de 2026.

B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Habilitações Académicas:

- Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos – Código CNAEF 0413;

Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área: Não;

Formação profissional na área valorizada: Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Experiência profissional e conhecimentos especializados na área valorizados: Será considerada cada experiência profissional relacionada com a execução das funções inerentes ao posto de trabalho, nomeadamente no exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Chefe de Divisão (artigo 6.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho), e constante no Regulamento Interno da Comunidade Intermunicipal do Oeste, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 50, de 12 de março de 2026, com efetividade desde 13 de março de 2026.

ANEXO II – GRELHA ENTREVISTA PÚBLICA

FATORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
GDO	Revelou uma exelente capacidade de gestão	Excelente - 20 valores	
	Revelou muito boa capacidade de gestão	Muito Bom - 18 valores	
	Revelou boa capacidade de gestão	Bom - 16 valores	
	Revelou uma suficiente capacidade de gestão	Suficiente - 12 valores	
	Revelou pouca capacidade de gestão	Reduzido - 8 valores	
	Não revelou capacidade de gestão	Insuficiente - 4 valores	
L	À questão apresentada revelou uma exelente capacidade de liderança	Excelente - 20 valores	
	À questão apresentada revelou muito boa capacidade de liderança	Muito Bom - 18 valores	
	À questão apresentada revelou boa capacidade de liderança	Bom - 16 valores	
	À questão apresentada revelou razoável capacidade de liderança	Suficiente - 12 valores	
	À questão apresentada revelou pouca capacidade de liderança	Reduzido - 8 valores	
	À questão apresentada não revelou capacidade de liderança	Insuficiente - 4 valores	
RI	À questão apresentada revelou uma exelente capacidade de representação institucional	Excelente - 20 valores	
	À questão apresentada revelou muito boa capacidade de representação institucional	Muito Bom - 18 valores	
	À questão apresentada revelou boa capacidade de representação institucional	Bom - 16 valores	
	À questão apresentada revelou razoável capacidade de representação institucional	Suficiente - 12 valores	
	À questão apresentada revelou pouca capacidade de representação institucional	Reduzido - 8 valores	
	À questão apresentada não revelou capacidade de representação institucional	Insuficiente - 4 valores	
VE	Demonstrou uma exelente capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Excelente - 20 valores	
	Demonstrou muito boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Muito Bom - 18 valores	
	Demonstrou uma boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Bom - 16 valores	
	Demonstrou uma suficiente capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Suficiente - 12 valores	
	Demonstrou pouca capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Reduzido - 8 valores	
	Não demonstrou capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Insuficiente - 4 valores	

CLASSIFICAÇÃO _____