



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE DIRETOR DA UNIDADE DE PLANEAMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 1º grau para a Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 13 de dezembro de 2024, para definição dos métodos de seleção e respetivas grelhas de avaliação bem como a fórmula de classificação final, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente de Júri:

Arqt.ª Maria Teresa Mourão de Almeida, Presidente do Conselho Diretivo da CCDD LVT, I.P.

Vogais Efetivos:

Mestre Alexandra Isabel Marques Rodrigues Correia, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDD Centro, I.P.;

Doutora Teresa Marquito Marat Mendes, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os métodos de seleção da avaliação curricular e entrevista pública, de acordo com o estipulado no Anexo I.

O júri deliberou ainda aprovar os modelos da ficha de avaliação curricular (Anexo II) e da ficha de entrevista pública (Anexo III), em que constam os cálculos a efetuar.

O resultado da avaliação curricular será valorado de 0 a 20 valores, e tem carácter eliminatório quando a pontuação obtida pelo/a candidato/a seja inferior a 9,5 valores.

A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.


O júri deliberou ainda aprovar a ficha do perfil do/a candidato/a (Anexo IV).

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

27 de dezembro de 2024

**Teresa
Almeida**  Assinado de forma digital
por Teresa Almeida
Dados: 2024.12.27
12:30:17 Z

Presidente de Júri

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo

ANEXO I MÉTODOS DE SELEÇÃO

Para apuramento da Classificação Final após aplicação dos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública, a fórmula a utilizar é a seguinte:

$$CF = \frac{(AC + EntP)}{2}$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EntP = Entrevista Pública

Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + 2EP + FP)}{4}$$

em que:

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

Habilitações académicas (HA): onde se avaliará a titularidade do grau académico de acordo com a seguinte ponderação:

| Habilitações Académicas | Pontuação (0-20) |
|-------------------------|---|
| |  |

<https://www.ccdr-lvt.pt> · geral@ccdr-lvt.pt

| | |
|--|----|
| Grau de Doutor na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento | 20 |
| Grau de Doutor noutras áreas | 19 |
| Grau de Mestre na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento | 18 |
| Grau de licenciado na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento | 16 |
| Grau de Mestre noutra área | 14 |
| Grau de Licenciado noutra área | 12 |

São consideradas preferenciais as áreas indicadas no aviso.

Experiência Profissional (EP): deve reportar-se ao exercício de funções quer de coordenação, orientação e organização, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em áreas afins ou não, por se configurarem como atributos que, implicando e requerendo capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam inequivocamente num enriquecimento do perfil dos candidatos. É avaliada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPG + 2EPE)}{3}$$

em que:

EPF = Experiência Profissional Geral;

EPE = Experiência Profissional Específica.

A **Experiência Profissional Geral (EPG)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, incluindo na área de atividade da área em que se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

| Experiência Profissional Geral (anos) | Pontuação (0-20) |
|--|-----------------------------|
| Maior do que 20 anos | 20 |
| Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos | 18 |
| Maior que 6 anos e menor que 10 anos | 16 |
| 6 anos | 10 |

A **Experiência Profissional Específica (EPE)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos dirigentes, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

| Experiência Profissional Específica (anos) | Pontuação (0-20) | Pontuação (0-20) |
|--|--|--|
| | EPE como dirigente 1.º Grau | EPE como dirigente 2.º Grau |
| Maior do que 20 anos | 20 | 15 |
| Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos | 18 | 13 |
| Maior que 6 anos e menor que 10 anos | 16 | 11 |
| Até 6 anos | 10 | 5 |

Formação Profissional (FP): Considerando, por um lado, a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover e tendo presente, por outro lado, as dificuldades na caracterização deste fator, o Júri considera apreciar não só as ações relacionadas com a área funcional do lugar a prover, mas também as que não têm com ele uma relação direta, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = \frac{(FPG + 2FPE)}{3}$$

em que:

<https://www.ccdr-lvt.pt> - geral@ccdr-lvt.pt

FPG = Formação Profissional Geral;

FPE = Formação Profissional Específica.

A **Formação Profissional Geral (FPG)** onde se ponderará a participação, nos últimos 10 anos, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações), relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

| Formação Profissional Geral (horas) | Pontuação (0-20) |
|--|-----------------------------|
| Entre 80 a 100 horas | 20 |
| Entre 40 a 80 horas | 18 |
| Entre 20 a 40 horas | 16 |
| Menos de 20 horas | 14 |

A **Formação Profissional Específica (FPE)** onde se avaliará a aprovação em cursos específicos para direção intermédia ou formação relacionada com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por entidade reconhecida.

Para avaliação da formação profissional específica para o cargo e tendo em conta a área de atuação e o perfil exigidos no detalhe da oferta de emprego, o júri deliberou avaliar a formação do candidato nas subáreas de competência a que se refere o artigo ...º, do anexo à Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro, que aprovou os Estatutos da CCDR LVT, I.P, de acordo com a seguinte ponderação.

| Formação Profissional Específica (horas) | Pontuação (0-20) |
|---|-----------------------------|
| Entre 80 a 100 horas | 20 |
| Entre 40 a 80 horas | 18 |
| Entre 20 a 40 horas | 16 |
| Menos de 20 horas | 14 |

Entrevista Pública (EntP): A entrevista pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Capacidade de Liderança

Capacidade para 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. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

2. Capacidade de representação institucional

Capacidade de representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização demonstrando uma imagem institucional credível.

3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas

Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos

Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

5. Capacidade de tomada de decisão

Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.



<https://www.ccdrlvt.pt> - geral@ccdrlvt.pt

6. Inteligência emocional

Capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, de acordo com a seguinte ponderação:

| Avaliação do parâmetro | Pontuação |
|------------------------|-----------|
| Elevado | 20 |
| Bom | 16 |
| Suficiente | 12 |
| Insuficiente | 8 |

A avaliação final da Entrevista Pública será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros.

ANEXO II
Ficha de Avaliação Curricular

| | |
|------|--|
| Nome | |
|------|--|

| PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|----------------------|
| Habilitações Académicas (HA): | __valores |
| Experiência Profissional (EP) = $\frac{EPG + 2 * EPE}{3}$ | __Valores |
| Experiência Profissional Geral (EPG): | __valores |
| Experiência Profissional Específica (EPE): | __valores |
| Formação Profissional (FP) = $\frac{FPG + 2 * FPE}{3}$ | __Valores |
| Formação Profissional Geral (FPG): | __valores |
| Formação Profissional Específica (FPE): | __valores |
| $AC = \frac{HA + 2 * EP + FP}{4}$ | __Valores |

**ANEXO III
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA**

| 1. Capacidade de liderança : | | | | | |
|--|---------|--------------|-----------|-----------|---|
| | Valores | Presid. Júri | 1.ª Vogal | 2.ª Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado | 20 | | | | Nível Classificativo: Valores* |
| Bom | 16 | | | | |
| Suficiente | 12 | | | | |
| Insuficiente | 08 | | | | |
| 2. Capacidade de representação institucional: | | | | | |
| | Valores | Presid. Júri | 1.ª Vogal | 2.ª Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado | 20 | | | | Nível Classificativo: Valores* |
| Bom | 16 | | | | |
| Suficiente | 12 | | | | |
| Insuficiente | 08 | | | | |
| 3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas: | | | | | |
| | Valores | Presid. Júri | 1.ª Vogal | 2.ª Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado | 20 | | | | Nível Classificativo: Valores* |
| Bom | 16 | | | | |
| Suficiente | 12 | | | | |
| Insuficiente | 08 | | | | |
| 4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos: | | | | | |
| | Valores | Presid. Júri | 1.ª Vogal | 2.ª Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado | 20 | | | | Nível Classificativo: Valores* |
| Bom | 16 | | | | |
| Suficiente | 12 | | | | |
| Insuficiente | 08 | | | | |
| 5. Capacidade de tomada de Decisão: | | | | | |
| | Valores | Presid. Júri | 1.ª Vogal | 2.ª Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado | 20 | | | | Nível Classificativo: Valores* |
| Bom | 16 | | | | |
| Suficiente | 12 | | | | |
| Insuficiente | 08 | | | | |
| 6. Inteligência emocional: | | | | | |
| | Valores | Presid. Júri | 1.ª Vogal | 2.ª Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado | 20 | | | | Nível Classificativo: Valores* |
| Bom | 16 | | | | |
| Suficiente | 12 | | | | |
| Insuficiente | 08 | | | | |

Handwritten signature

| Valoração Final (Média) | Valores |
|-------------------------|---------|
|-------------------------|---------|

ANEXO IV

FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A

A - Competências da Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional, definidas no art.º 6º dos Estatutos da CCDRLVT, I.P., aprovados em anexo à Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro.

B – Perfil do dirigente a recrutar

Tendo em atenção as competências da Unidade Orgânica o dirigente a recrutar, para além de possuir preferencialmente licenciatura nas áreas do aviso, deverá ainda deter:

- Sólida experiência na área do cargo a prover, que lhe permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão atribuídas;
- Competências/capacidades inerentes ao exercício de cargo de direção intermédia, definidas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e, concretamente, capacidade de liderança, representação institucional, análise crítica e resolução de problemas, planeamento, gestão e tomada de decisão assim como inteligência emocional.