

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

ATA N.º 1

Aos 4 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 12 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 1º grau para a Unidade de Cultura, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 22 de março e de 16 de janeiro de 2025, 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:

Dr. Rui Manuel Palmeiro dos Santos, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDR LVT, I.P.;

Vogais Efetivas:

Professora Doutora Mariana Teodósia Lemos Castelo Branco Diniz, Professora Associada na Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa;

Dr.ª Elsa Cordeiro, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDR Algarve, I.P.

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.

29 de janeiro de 2025

Presidente de Júri

Vogal efetiva

Vogal efetiva

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)
Grau de licenciado nas áreas preferenciais indicadas no aviso de	16

abertura do procedimento e no anexo IV à presente ata	
Grau de licenciado noutra área	10

São consideradas preferenciais as áreas indicadas no aviso e no anexo IV.

O Doutoramento ou Mestrado noutras áreas terá, respetivamente, uma majoração de 2 ou de 1 valor relativamente à pontuação da licenciatura.

O Doutoramento ou Mestrado nas áreas preferenciais terá, respetivamente, uma majoração de 4 ou de 2 valores relativamente à pontuação da licenciatura.

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:

EPG = Experiência Profissional Geral;

EPE = Experiência Profissional Específica.

Valoriza-se especialmente a experiência profissional atendendo ao perfil definido para o cargo, que requer sólidos conhecimentos de aplicação prática na área funcional específica.

A **Experiência Profissional Geral (EPG)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, incluindo na área de atividade 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*	12

*Nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, os titulares dos cargos de direcção intermédia de 1.º grau são recrutados, por procedimento concursal, de entre trabalhadores em funções públicas que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

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) EPE como dirigente intermédio
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
Até 6 anos	12

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:

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)
Mais de 80 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 9º, 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)
Mais de 80 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.

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.

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

Os parâmetros da Entrevista Pública são avaliados segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, e insuficiente, entendendo-se os critérios classificativos do seguinte modo:

Capacidade de Liderança

Elevado	<p>Elevada capacidade de liderar grupos. Demonstra a nível elevado que: sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que pretende liderar; • criar estratégias e programas que possam contribuir para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras; • fomentar uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da unidade orgânica que pretende gerir e promovendo um ambiente empoderador.
Bom	<p>Boa capacidade de liderar grupos. Demonstra uma boa capacidade de saber como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que pretende liderar; • criar estratégias e programas que possam contribuir para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras; • fomentar uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão

	partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da unidade orgânica que pretende gerir e promovendo um ambiente empoderador.
Suficiente	Suficiente capacidade liderar grupos. Demonstra uma suficiente capacidade de saber como: <ul style="list-style-type: none"> • reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que pretende liderar; • criar estratégias e programas que possam contribuir para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras; • fomentar uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da unidade orgânica que pretende gerir e promovendo um ambiente empoderador.
Insuficiente	Insuficiente capacidade de liderar grupos. Evidencia que não sabe: <ul style="list-style-type: none"> • reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade, orgânica que pretende liderar; • criar estratégias e programas que contribuam para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras; • fomentar uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da unidade orgânica que pretende gerir e promovendo um ambiente empoderador.

Capacidade de representação institucional

Elevado	Elevada capacidade de representação institucional. Demonstra a nível elevado que: <ul style="list-style-type: none"> • Sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar; • possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, • sabe como priorizar e defender ativamente os interesses da organização que pretende representar sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.
Bom	Boa capacidade de representação institucional. Demonstra a um bom nível que: <ul style="list-style-type: none"> • Sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar; • possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere; • sabe como priorizar e defender ativamente os interesses da organização que pretende representar sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional
Suficiente	Suficiente capacidade de representação institucional. Demonstra a um nível mediano que: <ul style="list-style-type: none"> • Sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar; • possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de

	<p>evolução no ecossistema em que se insere;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sabe como priorizar e defender ativamente os interesses da organização que pretende representar sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de representação institucional. Evidencia que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • não sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar, • não possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, • não sabe como priorizar e defender ativamente os interesses da organização que pretende representar não se sustentando em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional

Capacidade de análise crítica e resolução de problemas

Elevado	<p>Elevada capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Demonstra a nível elevado que sabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avaliar riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções; • estabelecer relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais, • conceber e implementar soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.
Bom	<p>Boa capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Demonstra a um bom nível que sabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avaliar riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções; • estabelecer relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais; • conceber e implementar soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.
Suficiente	<p>Suficiente capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Demonstra a um nível mediano que sabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avaliar riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções; • estabelecer relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais, • conceber e implementar soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.

Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avaliar riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções; • estabelecer relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais; • conceber e implementar soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.
--------------	--

Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos

Elevado	<p>Elevada capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos. Demonstra a nível elevado que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alinhar os planos de atividade da unidade orgânica que pretende liderar, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento, como estabelecer planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa; • como coordenar projetos de acordo com os objetivos estratégicos da unidade orgânica que pretende liderar, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.
Bom	<p>Boa capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Demonstra a um bom nível que sabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alinhar os planos de atividade da unidade orgânica que pretende liderar, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento, como estabelecer planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa; • como coordenar projetos de acordo com os objetivos estratégicos da unidade orgânica que pretende liderar, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.
Suficiente	<p>Suficiente capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Demonstra a um nível mediano que sabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alinhar os planos de atividade da unidade orgânica que pretende liderar, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento, como estabelecer planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa;

	<ul style="list-style-type: none"> como coordenar projetos de acordo com os objetivos estratégicos da unidade orgânica que pretende liderar, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> alinhar os planos de atividade da unidade orgânica que pretende liderar, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento, estabelecer planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa; coordenar projetos de acordo com os objetivos estratégicos da unidade orgânica que pretende liderar, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.

Capacidade de tomada de decisão

Elevado	<p>Elevada capacidade de tomada de decisão. Demonstra a nível elevado que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> avaliar as situações e tomar decisões difíceis com impacto na unidade orgânica que pretende liderar e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares; considerar (na tomada de decisão) os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na unidade orgânica que pretende liderar e nos resultados a longo a prazo; assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar
Bom	<p>Boa capacidade de tomada de decisão. Demonstra a um bom nível que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> avaliar as situações e tomar decisões difíceis com impacto na unidade orgânica que pretende liderar e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares; considerar (na tomada de decisão) os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na unidade orgânica que pretende liderar e nos resultados a longo a prazo; assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar
Suficiente	<p>Suficiente capacidade de tomada de decisão. Demonstra a um nível mediano que sabe como:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • avaliar as situações e tomar decisões difíceis com impacto na unidade orgânica que pretende liderar e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares; • considerar (na tomada de decisão) os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na unidade orgânica que pretende liderar e nos resultados a longo a prazo; • assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de tomada de decisão. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avaliar as situações e tomar decisões difíceis com impacto na unidade orgânica que pretende liderar e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares; • considerar (na tomada de decisão) os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na unidade orgânica que pretende liderar e nos resultados a longo a prazo; • assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar

Inteligência emocional

Elevado	<p>Elevada inteligência emocional. Demonstra a nível elevado que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização; • garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis; • antecipar as implicações emocionais das suas opções na unidade orgânica que pretende liderar, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.
Bom	<p>Boa inteligência emocional. Demonstra a um bom nível que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização; • garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos

	<p>críticos ou difíceis;</p> <ul style="list-style-type: none"> • antecipar as implicações emocionais das suas opções na unidade orgânica que pretende liderar, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.
Suficiente	<p>Suficiente inteligência emocional. Demonstra a um nível mediano que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização; • garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis; • antecipar as implicações emocionais das suas opções na unidade orgânica que pretende liderar, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.
Insuficiente	<p>Insuficiente inteligência emocional. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização; • garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis; • antecipar as implicações emocionais das suas opções na unidade orgânica que pretende liderar, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.

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. ^o 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. ^o 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. ^o 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. ^o 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. ^o 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. ^o Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
Valoração Final (Média)					Valores

ANEXO IV

FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A

A - Competências da Unidade de Cultura (definidas no art.º 9.º 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 inerentes ao exercício de cargo de direção intermedia, 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.