

## **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE DIRETOR DA UNIDADE DE GESTÃO ADMINISTRATIVA, FINANCEIRA, E DE RECURSOS HUMANOS - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU -**

### **ATA N.º 1**

Aos 31 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 16 horas e 00 minutos, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 1º grau para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos, nomeado pelas deliberações do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. de 22 de março de 2024 e 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:

Dr. Joaquim Francisco da Silva Sardinha, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDR LVT, I.P.

Vogais Efetivos:

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

Prof.ª Dr.ª Maria del Pilar Mosquera Fernandez Conde, ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão.

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.

31 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 na área preferencial indicada no aviso de abertura do procedimento e no anexo IV à presente ata	16
Grau de licenciado noutra área	10

É considerada preferencial a área indicada 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 na área preferencial 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:

<b>Experiência Profissional Geral (anos)</b>	<b>Pontuação (0-20)</b>
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

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.

<b>Formação Profissional Geral (horas)</b>	<b>Pontuação (0-20)</b>
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 ...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.

<b>Formação Profissional Específica (horas)</b>	<b>Pontuação (0-20)</b>
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"> <li>• reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que pretende liderar;</li> <li>• criar estratégias e programas que possam contribuir para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Bom	<p>Boa capacidade de liderar grupos. Demonstra uma boa capacidade de saber como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que pretende liderar;</li> <li>• criar estratégias e programas que possam contribuir para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Suficiente	<p>Suficiente capacidade liderar grupos. Demonstra uma suficiente capacidade de saber como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que pretende liderar;</li> <li>• criar estratégias e programas que possam contribuir para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de liderar grupos. Evidencia que não sabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reforçar a autonomia e promover a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade, orgânica que pretende liderar;</li> <li>• criar estratégias e programas que contribuam para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;</li> <li>• fomentar uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão</li> </ul>

	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	<p>Elevada capacidade de representação institucional. Demonstra a nível elevado que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar;</li> <li>• possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere,</li> <li>• 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.</li> </ul>
Bom	<p>Boa capacidade de representação institucional. Demonstra a um bom nível que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar;</li> <li>• possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere;</li> <li>• 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</li> </ul>
Suficiente	<p>Suficiente capacidade de representação institucional. Demonstra a um nível mediano que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar;</li> <li>• possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere;</li> <li>• 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</li> </ul>
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de representação institucional. Evidencia que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• não sabe como veicular informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da unidade orgânica que pretende representar,</li> <li>• não possui um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere,</li> <li>• 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</li> </ul>

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

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"> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul>
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"> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul>
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"> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de análise crítica e resolução de problemas. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• estabelecer planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa;</li> <li>• coordenar projetos de acordo com os objetivos estratégicos da unidade orgânica que</li> </ul>

	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"> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar</li> </ul>
Bom	<p>Boa capacidade de tomada de decisão. Demonstra a um bom nível que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar</li> </ul>
Suficiente	<p>Suficiente capacidade de tomada de decisão. Demonstra a um nível mediano que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar</li> </ul>
Insuficiente	<p>Insuficiente capacidade de tomada de decisão. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avaliar as situações e tomar decisões difíceis com impacto na unidade orgânica que</li> </ul>

	<p>pretende liderar e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• assumir a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da unidade orgânica que pretende coordenar</li> </ul>
--	---

### Inteligência emocional

Elevado	<p>Elevada inteligência emocional. Demonstra a nível elevado que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização;</li> <li>• garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Bom	<p>Boa inteligência emocional. Demonstra a um bom nível que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização;</li> <li>• garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis;</li> <li>• 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.</li> </ul>
Suficiente	<p>Suficiente inteligência emocional. Demonstra a um nível mediano que sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização;</li> <li>• garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>
Insuficiente	<p>Insuficiente inteligência emocional. Evidencia que não sabe como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• promover um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização;</li><li>• garantir que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis;</li><li>• 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.</li></ul>

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
<b>Habilitações Académicas (HA):</b>	__valores
Experiência Profissional (EP) = $\frac{EPG + 2 \cdot EPE}{3}$	<b>__Valores</b>
<b>Experiência Profissional Geral (EPG):</b>	__valores
<b>Experiência Profissional Específica (EPE):</b>	__valores
Formação Profissional (FP) = $\frac{FPG + 2 \cdot FPE}{3}$	<b>__Valores</b>
<b>Formação Profissional Geral (FPG):</b>	__valores
<b>Formação Profissional Específica (FPE):</b>	__valores
$AC = \frac{HA + 2 \cdot EP + FP}{4}$	<b>__Valores</b>

**ANEXO III**  
**FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA**

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

**ANEXO IV****FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A**

**A - Competências da Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local** (definidas no art.º ....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 na área 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.