



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento
Regional de Lisboa e Vale do Tejo

1 | 11

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU

ATA N.º 1

Aos 24 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal de seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão de Administração e Recursos Humanos, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 14 de julho 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:

Maria Rosa Taborda Fradinho, Diretora da Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos da CCDD LVT, I.P.

Vogais Efetivos:

Isabel Vieira Borges, Docente da Faculdade de Direito de Lisboa — Instituto Universitário de Lisboa

Sílvia Margarida Rodrigues Esteves, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Formação da CCDD Algarve I.P.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos funcionários da Administração Pública, 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.

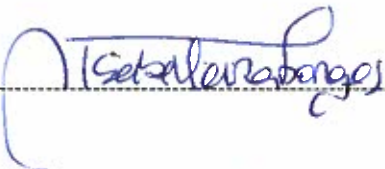
Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.

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.

24 de outubro de 2025

Assinado por: **Maria Rosa Taborda Fradinho**
Num. de Identificação: 04133822
Data: 2025.10.24 12:31:28+01'00'

Presidente de Júri – Maria Rosa Fradinho



Vogal efetivo – Isabel Vieira Borges

Assinado por: **Sílvia Margarida Rodrigues Esteves**
Num. de Identificação: 12568822
Data: 2025.10.29 14:26:31+00'00'

Vogal efetivo – Sílvia Margarida Esteves

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 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

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

Rua Alexandre Herculano, 37 - 1250-009 Lisboa PORTUGAL tel +351 213 837 100
 Rua Zeferino Brandão - 2005-240 Santarém PORTUGAL tel +351 243 323 976
 Rua de Camões, 85 - 2500-174 Caldas da Rainha PORTUGAL tel +351 262 841 981

Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos	18
Maior que 4 anos e menor que 10 anos	16
Até 4 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) EPE como dirigente intermédio de 2.º Grau ou superior
Maior do que 20 anos	20
Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos	18
Maior que 4 anos e menor que 10 anos	16
4 anos	10

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 81 horas	20
Entre 41 a 80 horas	18
Entre 21 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 ponto 3.8.1, do Anexo à Deliberação n.º 1057/2025, publicada no Diário da República II série, n.º 161, de 22 de agosto, de acordo com a seguinte ponderação.

Formação Profissional Específica (horas)	Pontuação (0-20)
Mais de 81 horas	20
Entre 41 a 80 horas	18
Entre 21 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.

6. Inteligência emocional

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

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				
Valoração Final (Média)					Valores

ANEXO IV
FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A

A - Competências da Divisão de Administração e Recursos Humanos (definidas no ponto 3.8.1, do Anexo à Deliberação n.º 1057/2025, publicada no Diário da República II série, n.º 161, de 22 de agosto).

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 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.

