

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

ATA N.º 1

Aos 31 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 10:00 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão Sub-Regional de Aveiro, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 21 de novembro de 2024, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente: Margarida Maria Boavista Vieira Marques Teixeira, Diretora da Unidade de Coordenação Territorial da CCDR Centro

Primeiro Vogal: Joaquim Gaspar Alves, Chefe de Divisão do Alto Douro da CCDR Norte;

Segundo Vogal: Professor José Manuel Martins, Professor da Universidade de Aveiro.

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 se desenvolvem 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.

Serão excluídos do presente procedimento os candidatos que não reúnam os seguintes requisitos:

- Entreguem a candidatura fora do prazo previsto na Bolsa de Emprego Público;
- Que não compareçam à Entrevista Pública de Seleção.
- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado;
- Não reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo provimento seja exigível uma licenciatura;

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 membros do júri.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

O JÚRI,

A Presidente do Júri,

O Primeiro vogal,

O Segundo vogal,

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

ANEXO I

(métodos de seleção)

No presente procedimento concursal serão adotados os seguintes métodos de seleção:

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

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:

$$AC = \frac{(HA + 2EP + 2FP)}{5}$$

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	20
Grau de Mestre ou de Licenciado nas áreas preferenciais indicadas no aviso de abertura do procedimento	18
Grau de Mestre ou de Licenciado noutra área	16

São consideradas preferenciais as áreas das Ciências Agrárias, Ambiente, Ordenamento do Território, Ciências Económicas, Gestão e Administração.

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:

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

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

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, para as quais seja exigível uma licenciatura, em diferente 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 18 anos	20
Maior do que 12 anos e menor ou igual que 18 anos	18
Maior do que 6 anos e menor ou igual que 12 anos	16
Menor do que 6 anos	14

A **Experiência Profissional Específica** (EPE) onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, 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)
Maior do que 18 anos	20
Maior do que 12 anos e menor ou igual que 18 anos	18
Maior do que 6 anos e menor ou igual que 12 anos	16
Menor do que 6 anos	14

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 acertado 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, aferindo-as pela mesma medida padrão, de acordo com a seguinte fórmula:

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

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

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), não diretamente relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

Formação Profissional Geral (horas)	Pontuação (0-20)
Mais de 200 horas de formação	20
De 141 a 200 horas de formação	18
De 71 a 140 horas de formação	16
Menos de 70 horas de formação	14

A **Formação Profissional Específica** (FPE) 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), diretamente relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

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 18.º do estatuto da CCDRC, IP aprovado pela Portaria n.º 405/2023, de 6 de dezembro, de acordo com a seguinte ponderação.

Formação Profissional Específica (horas)	Pontuação (0-20)
Mais de 200 horas de formação	20
De 141 a 200 horas de formação	18
De 71 a 140 horas de formação	16
Menos de 70 horas de formação	14

Entrevista Pública de Seleção (EPS): A entrevista pública de seleção 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:

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

1 - Orientação para o Serviço Público (OSP): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Competência Transversal Nuclear. Áreas de enquadramento da competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.

Nível de Exigência (Valoração)	Ética e valores	Compromisso	Conduta Pessoal
Nível de Exigência:5	Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na Organização, consistentes com os princípios e valores da AP.	Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público.	Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.
Valoração:	Muito Bom: 20 valores Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores;		

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

2 - Orientação para os Resultados (OR): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Competência Transversal Nuclear; Área de enquadramento da competência: Desempenho

Nível de Exigência (Valoração)	Foco nos resultados	Otimização dos recursos	Qualidade
Nível de Exigência:5	Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados.	Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.	Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.
Valoração:	Muito Bom: 20 valores Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores;		

3 - Liderança (L): 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.

Competência Específica para Cargos Dirigentes; Área de enquadramento da competência: Pessoas

Nível de Exigência (Valoração)	Delegação	Comportamento dos Trabalhadores	Motivação
Nível de Exigência:4	Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.	Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.	Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

			que gere e promovendo um ambiente empoderador.
Valoração:	Muito Bom: 20 valores Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores;		

4 - Orientação para a colaboração (OPC): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Competência Transversal Nuclear; Área de enquadramento da competência: Pessoas

Nível de Exigência (Valoração)	Relacionamento	Clima de Bem-Estar	Objetivos Comuns
Nível de Exigência:5	Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou instituições.	Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos.	Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar.
Valoração:	Muito Bom: 20 valores Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores;		

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas: (...)	__ valores
$EP = \frac{EPG + 2 \cdot EPE}{3}$	__ Valores
Experiência Profissional Geral: (...)	__ valores
Experiência Profissional Específica: (...)	__ valores
$EP = \frac{FPG + 2 \cdot FPE}{3}$	__ Valores
Formação Profissional Geral: (...)	__ valores
Formação Profissional Específica: (...)	__ valores
$AC = \frac{HA + 2 \cdot EP + 2 \cdot FP}{5}$	__ Valores

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
Chefe de Divisão da Divisão Sub Regional de Aveiro
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

ANEXO III

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO

NOME:

1. Orientação para o Serviço Público (OSP):

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Muito Bom	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. Orientação para os Resultados (OR):

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Muito Bom	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

3. Liderança (L):

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Muito Bom	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

4. Orientação para a colaboração (OPC):

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Muito Bom	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

Valoração Final (Média)

Valores