

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, pelas 15 horas, reuniu, *(por videoconferência)*, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau para a Divisão de Gestão de Recursos e Transição Digital, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 26 de maio de 2025, para definição dos métodos de seleção a adotar para selecionar o/a candidato/a a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber: Presidente, Nuno Alexandre Couceiro Pimenta, Primeiro Vogal Efetivo, Jorge Miguel Sá Silva e Segundo Vogal Efetivo, Pedro Alexandre Vale Pinheiro. 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. Os resultados da avaliação curricular e da entrevista pública serão valorados de 0 a 20 valores, e tem carácter eliminatório quando a pontuação obtida pelo/a candidato/a seja inferior a 9,5 valores em qualquer uma das componentes. Serão excluídos do presente procedimento os candidatos que não reúnam os seguintes requisitos:

- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado;
- Não reúnam 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo provimento seja exigível uma licenciatura;
- Entreguem a candidatura fora do prazo previsto na Bolsa de Emprego Público;
- Que não compareçam à Entrevista Pública de Seleção.

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.

O JÚRI

Presidente

Primeiro Vogal

Segundo Vogal

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
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:

$$AC = \frac{HA + EP + FP}{3}$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

Habilitações académicas (HA)

Avaliar-se-á a titularidade do grau académico de acordo com a seguinte ponderação:

Habilitações Académicas	Pontuação (0-20)
Grau de Doutor nas áreas preferenciais	20
Grau de Mestre nas áreas preferenciais	18
Grau de Licenciado nas áreas preferenciais	16
Grau de Doutor em áreas não preferenciais	14
Grau de Mestre ou Licenciado em áreas não preferenciais	12

São consideradas preferenciais as áreas de Engenharia Informática, Engenharia de Redes de Comunicações, Telecomunicações, Sistemas Informáticos, Segurança Informática ou Cibersegurança.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

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, 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:

$$EP = \frac{EPG + 3EPE}{4}$$

em que:

EP = Experiência Profissional;

EPG = Experiência Profissional Geral;

EPE = Experiência Profissional Específica.

Na Experiência Profissional Geral (EPG) ponderar-se-á 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 12 anos	20
Maior do que 8 anos e menor ou igual que 12 anos	17
Maior ou igual do que 4 anos e menor ou igual que 8 anos	14
Menos de 4 anos	0

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 ou mestrado, 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:

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

Experiência Profissional Específica (anos)	Pontuação (0-20)
Maior do que 12 anos	20
Maior do que 8 anos e menor ou igual que 12 anos	17
Maior ou igual do que 4 anos e menor ou igual que 8 anos	14
Menos de 4 anos	0

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:

$$FP = \frac{FPG + 3FPE}{4}$$

em que:

FP = Formação Profissional

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 71 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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

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 10.2 da Deliberação n.º 538/2024 publicada no D.R., 2ª série, n.º 79 de 22 de abril, 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 71 horas de formação	14

Entrevista Pública de Seleção (EPS): A entrevista pública será presencial e 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 orientação para resultados, de planeamento e organização: ponderará a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, bem como a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas: apreciará a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, não descurando a sua valorização profissional;
3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico: ponderará a perceção e atitude crítica sobre as estruturas organizativas, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoramento e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização dos serviços a prestar, mediante a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com visão crítica;
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço: ponderará a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente;
5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional: ponderará o currículo e percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos relativos aos aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover;

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

6. Capacidade de expressão e de comunicação: procurará avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato.

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	18
Suficiente	12
Insuficiente	8

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

A avaliação final do candidato resultará da seguinte fórmula

$$(AC + EPS) / 2$$

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome:

PARÂMETRO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas (HA)	_____ Valores
Experiência Profissional (EP)	_____ Valores
Experiência Profissional Geral (EPG)	_____ valores
Experiência Profissional Específica (EPE)	_____ valores
Formação Profissional (FP)	_____ Valores
Formação Profissional Geral (FPG)	_____ valores
Formação Profissional Específica (FPE)	_____ valores
AVALIAÇÃO CURRICULAR	_____ Valores

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

**ANEXO III
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA**

NOME:

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

4. Responsabilidade e compromisso com o serviço					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

6. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

Valoração Final (Média)

Valores

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

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

A – Competências da Divisão de Gestão de Recursos e Transição Digital (definidas na Deliberação n.º 538/2024, publicada no Diário da República, 2ª série, n.º 79, de 22 de abril, que aprovou as Unidades Flexíveis da CCDRC, I.P.) :

- a) Assegurar a gestão dos recursos e meios informáticos e garantir a funcionalidade, a eficácia e a segurança das aplicações informáticas e das infraestruturas das redes de comunicação de dados;
- b) Assegurar a gestão, manutenção e atualização da arquitetura das plataformas física e tecnológica e das redes informática e de comunicações do domínio da CCDR Centro, I. P., mantendo atualizada a sua descrição, nomeadamente no que diz respeito aos parques servidor, cliente, de comunicações e bases de dados;
- c) Coordenar e garantir a segurança informática, em particular a confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade, de acordo com os padrões regulamentares;
- d) Executar as políticas, estratégias e projetos definidos, gerir e operar as infraestruturas bem como suportar e prestar serviços aos utilizadores na área das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC);
- e) Assegurar a gestão do auditório e das salas de reunião, garantindo o bom funcionamento do equipamento e sistemas de audiovisuais;
- f) Assegurar a gestão das infraestruturas de armazenamento e cópia de informação, incluindo as infraestruturas de cloud;
- g) Assegurar a gestão das identidades, utilizadores e perfis de acessos à rede e aos diversos sistemas de informação, assegurando a conformidade com a política de segurança e proteção de dados da CCDR Centro, I. P.;
- h) Assegurar um serviço de resposta a incidentes de segurança informática, nomeadamente de tratamento e coordenação da resposta a incidentes, na realização de auditorias, na produção de alertas e recomendações de segurança e na promoção de uma cultura de segurança;
- i) Assegurar a formação on-job, inicial para novos colaboradores ou contínua para todos os utilizadores e serviços da CCDR Centro, I. P.;

B – Perfil do dirigente a recrutar

- a) Licenciatura na área da Informática;
- b) Licenciatura ou Mestrado adequado ao lugar a prover, nomeadamente nas áreas de Engenharia Informática, Segurança Informática, Informática e Sistemas e áreas afins;
- c) Capacidade comprovada para dirigir, orientar e motivar uma equipa;
- d) Excelentes competências de gestão e capacidade para dirigir uma organização orientada para a prestação de serviços e resultados;
- e) Excelentes capacidades de comunicação e relações interpessoais;
- f) Abordagem cooperativa e proactiva para cumprir a missão da Divisão em estreita cooperação com os outros dirigentes da CCDRC Centro;
- g) Capacidade para comunicar de forma eficaz com as partes interessadas internas e externas;

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS E TRANSIÇÃO DIGITAL
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

- h) Capacidade de gestão de projetos de redes e comunicações, datacenters, sistemas de segurança de redes e sistemas de informação, serviços de comunicação;
- i) Capacidade para liderança de processos de inovação, transição digital, interoperabilidade de sistemas, cibersegurança e apoio aos utilizadores.