

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

ATA N.º 1

Aos vinte e nove dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 5 de março 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: Maria Adelaide Machado da Silva Loio, Diretora de Unidade de Organização, Gestão de Recursos Humanos e Formação da CCDR Centro

1º Vogal Efetivo: Margarida Freitas Oliveira, Professora do Instituto Politécnico de Coimbra/ISCAC

2º Vogal Efetivo: Rosa Antónia Canelas Mendes Banha, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Formação da CCDR Alentejo

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:

- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Não reúnam quatro 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.

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

Presidente do Júri

(Maria Adelaide Machado da Silva Loio)

Primeira vogal,

(Margarida Freitas Oliveira)

Segundo vogal,

(Rosa Antónia Canelas Mendes Banha)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º 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 na área preferencial	20
Grau de Mestre nas áreas preferenciais	19
Grau de Doutor noutras áreas	18
Grau de Licenciado nas área preferenciais	16
Grau de Mestre noutras áreas	14
Grau de Licenciado noutras áreas	12

São consideradas preferenciais as áreas de Recursos Humanos, Gestão, Direito e áreas afins (códigos CNAEF 0421 e 0413).

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º 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 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:

$$EP = \frac{EPG + 2EPE + 2ECD}{5}$$

em que:

EP = Experiência Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral;

EPE = Experiência Profissional Específica.

ECD = Experiência em Cargos Dirigentes

Na **Experiência Profissional Geral (EPG)** irá ponderar-se 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 6 anos e menor ou igual que 12 anos	18
Igual ou maior que 4 e menor ou igual a 6 anos	16
Menos de 4 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

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

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 12 anos	20
Maior do que 6 anos e menor ou igual que 12 anos	18
Igual ou maior que 4 e menor ou igual a 6 anos	16
Menos de 4 anos	14

A **Experiência em Cargos Dirigentes** (ECD) onde se ponderará o exercício de cargos de direção, em regime de substituição ou de comissão de serviço, na área funcional do cargo a prover ou em área funcional distinta.

Experiência em Cargos Dirigentes (anos)	Pontuação (0-20)
Mais do que 12 anos na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento	20
Mais do que 4 anos e menor ou igual a 12 anos na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento	19
Mais de 12 anos noutras áreas	18
Mais do que 4 anos e menor ou igual a 12 anos noutras áreas	16
Até 4 anos na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento	14
Até 4 anos noutras áreas	12
Sem experiência em Cargos Dirigentes	10

Sempre que haja desempenho de funções em cargo de dirigente em áreas diferentes, privilegia-se o tempo em que foram desempenhadas as funções de dirigente na área preferencial.

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:

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

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

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 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/ou formação específica para o exercício de cargos dirigentes, 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 15.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 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

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

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 percepção 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;

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

$$AF= AC + EPS/ 2$$

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º 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 HUMANOS
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º 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				

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				

Valoração Final (Média)	Valores
--------------------------------	----------------

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

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

A – Competências da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (definidas no ponto 8.1 da 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) Organizar e instruir os processos relativos aos recursos humanos, elaborar o balanço social e SIOE;
- b), Participar na organização e acompanhar a realização dos processos de recrutamento e seleção de pessoal e assegurar a afetação dos recursos humanos aos diversos serviços tendo em vista a prossecução das respetivas atribuições;
- c) Garantir os procedimentos e as condições necessárias à avaliação do desempenho dos recursos humanos e a elaboração do respetivo relatório;
- d) Participar na definição da estratégia de recursos humanos e assegurar a respetiva implementação;
- e) Assegurar a gestão administrativa de recursos humanos, designadamente do processamento de remunerações e demais abonos e descontos, dos benefícios sociais dos trabalhadores, das declarações de rendimentos, do controlo da assiduidade, das deslocações em serviço e dos processos individuais;
- f) Coordenar as ações de acolhimento de novos trabalhadores, assegurando a sua integração na cultura, natureza e objetivos da CCDR Centro, I. P.;
- g) Proceder à elaboração de processos de aposentação dos trabalhadores;
- h) Proceder à elaboração, atualização e carregamento de informações e plataformas de gestão de recursos humanos ou de planeamento do processamento de vencimentos;
- i) Promover políticas e procedimentos no âmbito do sistema de saúde no trabalho;
- j) Dinamizar ações internas de promoção da cultura organizacional da CCDR Centro, I. P.;
- k) Elaborar o Mapa de Pessoal anual, e o respetivo orçamento.

B – Perfil do dirigente a recrutar

- a) Licenciatura adequada ao lugar a prover, nomeadamente na área de Recursos Humanos, Gestão, Direito e áreas afins;
- b) Sólida experiência na área de gestão de recursos humanos que permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão cometidas;
- 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) Experiência e conhecimento aprofundados dos princípios, políticas e projetos da área de gestão de recursos humanos e das modernas formas da sua gestão;
- f) Excelentes capacidades de comunicação e relações interpessoais;

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

g) abordagem cooperativa e proactiva para cumprir a missão da Divisão em estreita cooperação com os outros dirigentes da CCDRC, IP;

h) Capacidade para comunicar de forma eficaz com as partes interessadas internas e externas.

i) Capacidade para liderança de processos de inovação, desmaterialização, reengenharia e desburocratização da área de conhecimento objetos do presente procedimento.