

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

ATA N.º 1

Aos dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas 11 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão de Auditoria, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, IP (CCDR Centro) nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 9 de julho de 2025, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, a adotar para selecionar o/a candidato/a a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente: Mestre Alexandra Isabel Marques Rodrigues Correia, Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, IP.

Vogais:

- Engenheiro João Daniel Mota Oliveira, Diretor da Unidade de Apoio ao Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
- Dra. Maria Georgina da Costa Tamborino Moraes, Diretora da Business School, ISCAC.

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 o modelo da ficha de avaliação curricular e de entrevista pública (Anexo II), 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.

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 III).

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.

2 de setembro de 2025

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

O JÚRI,

O Presidente do Júri,

(Alexandra Rodrigues)

Vogal efetivo,

(João Daniel Mota Oliveira)

Vogal efetivo,

(Maria Georgina da Costa Tamborino Morais)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

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:

$$CF = 40\% AC + 60\% EntP$$

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 de Direito, Auditoria e Gestão.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- 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 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;

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 ou igual a 18 anos	20
Maior ou igual a 12 anos e menor que 18 anos	18
Maior ou igual a 8 anos e menor que 12 anos	16
Maior do que 4 anos e menor que 8 anos	15
Até 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 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 ou igual a 12 anos e menor que 18 anos	18
Maior ou igual a 8 anos e menor que 12 anos	16
Maior do que 4 anos e menor que 8 anos	15
Até 4 anos	14

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

A soma da Experiência Profissional Geral (EPG) e da Experiência Profissional Específica (EPE) tem de ser, no mínimo, de 4 anos para garantir o cumprimento da obrigatoriedade de desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 20º da Lei n.º 2/2004, de 15 janeiro.

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:

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

em que:

FPG = Formação Profissional Geral;

FPE = Formação Profissional Específica.

Na **Formação Profissional Geral (FPG)** irá ponderar-se 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 200 horas de formação	20
De 121 a 200 horas de formação	18
De 71 a 120 horas de formação	16
De 36 a 70 horas de formação	14
Até 35 horas de formação	10

Na **Formação Profissional Específica (FPE)** irá avaliar-se a aprovação em cursos específicos para alta direção ou cursos equiparados em administração pública ou administração autárquica relevantes para o exercício do cargo de dirigente, ministrados por autoridade reconhecida e desde que devidamente comprovados, 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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

Entrevista Pública (EntP): A entrevista pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões/competências profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

C1. 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;

C2. 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;

C3. 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;

C4. 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;

C5. Comunicação:

ponderará a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

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

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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO

NOME:

PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas (HA)	__ valores
Experiência Profissional (EP) = $\frac{EPG + 2 \cdot EPE}{3}$	__ Valores
Experiência Profissional Geral (EPG)	__ valores
Experiência Profissional Específica (EPE)	__ valores
Formação Profissional (FP) = $\frac{FPG + 2 \cdot FPE}{3}$	__ Valores
Formação Profissional Geral (FPG)	__ valores
Formação Profissional Específica (FPE)	__ valores
AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) = $\frac{HA + 2 \cdot EP + FP}{4}$	__ Valores
ENTREVISTA PÚBLICA (EntP) = $\frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5}{5}$	__ Valores
C1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização	__ valores
C2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas	__ valores
C3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico	__ valores
C4. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional	__ valores
C5. Comunicação	__ valores
CLASSIFICAÇÃO FINAL = 40% AC + 60% EntP	__ Valores

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DE DIVISÃO DE AUDITORIA
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

ANEXO III

FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A

A - Competências da Divisão de Auditoria (definidas no ponto II – 12.3 da Deliberação n.º 538/2024 da CCDR Centro que aprova as unidades orgânicas flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I. P., e respetivas competências., de 22 de abril de 2024)

- a) Conceber, planear e implementar um sistema de controlo interno;
- b) Desenvolver os procedimentos e os instrumentos necessários ao controlo interno;
- c) Realizar auditorias internas aos processos e procedimentos, garantido a sua regularidade, eficácia e eficiência;
- d) Apoiar o Conselho Diretivo na tomada de decisão sobre instrumentos de gestão, processos e procedimentos;
- e) Definir, implementar e monitorizar os instrumentos previstos no Regulamento Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) e Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD), especialmente, o Código de Conduta, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o Canal de Denúncia;
- f) Assegurar a gestão e controlo de riscos;
- g) Acompanhar auditorias externas e a resposta a entidades de auditoria, inspeção e fiscalização do sistema de controlo interno;
- h) Efetuar a gestão de denúncias internas e externas;
- i) Assegurar a comunicação, divulgação e formação no âmbito das matérias relevantes, incluindo a prevenção da corrupção;
- j) Assegurar o acompanhamento e a articulação entre as unidades orgânicas da CCDR Centro, I. P., no âmbito das auditorias realizadas e da implementação das respetivas recomendações;
- k) Desenvolver as demais atividades que, nas várias áreas, lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

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 de Direito, Auditoria e Gestão, deverá ainda deter:

- Sólida experiência na área funcional do cargo dirigente a concurso que lhe permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão acometidas.
- Capacidade comprovada para dirigir, orientar e motivar uma equipa em constante mutação de profissionais;
- Competências de gestão e capacidade para desenvolver e manter excelentes relações com as outras unidades e demais serviços da CCDR Centro, bem como com as demais instituições;
- Capacidades de comunicação e relações interpessoais; abordagem cooperativa e proactiva para cumprir a missão da Divisão em estreita cooperação com os outros dirigentes da CCDR Centro;
- Capacidade para definir e desenvolver estratégias que permitam atingir os objetivos críticos da unidade orgânica e maximizar os seus resultados;
- Capacidade para comunicar de forma eficaz com as partes interessadas externas.