ATA 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL – DIRETOR/A DA DIREÇÃO REGIONAL DO ALGARVE

Aos 28 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do Procedimento Concursal para provimento **do cargo de direção intermédia de 1º grau, de Diretor/a da Direção Regional do Algarve**, com a presença dos seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: Paulo Jorge Tomás dos Santos, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Vogal Efetiva: Paula Cristina Ferreira da Silva, Administradora da Universidade Politécnica de Viana do Castelo.

Vogal Efetiva: Professora Associada Doutora Cristina Maria Ferreira Pinto da Silva da Faculdade de Ciências Empresariais do Porto, da Universidade Técnica do Porto.

ORDEM DE TRABALHOS

A presente reunião do Júri do procedimento e nos termos constantes do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, visa proceder à **definição dos requisitos**, **critérios** e **métodos de seleção** e **respetiva ponderação,** aplicáveis aos/às candidatos/as opositores/as ao procedimento concursal em apreço, nomeadamente
1 – Grau académico;
2 – Perfil requerido para exercício do cargo;
3 – Métodos de seleção;
4 – Análise Curricular;
5 – Entrevista;
6 – Resultado Final

PONTO 1 – Grau académico

Os/As candidatos/as devem ser titulares do grau de **licenciado/a.**

Na Habilitação Académica (HA) são considerados os graus académicos de licenciatura ou superior.

PONTO 2 – Perfil requerido para o exercício do cargo

Os/As candidatos/as deverão possuir o seguinte perfil pretendido para o exercício do cargo:

a) Experiência profissional relacionada com a área funcional colocada a concurso;
b) Capacidade de análise, de planeamento e de organização;
c) Competências de liderança e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade colocada a concurso;
d) Capacidade de desenvolvimento e motivação;
e) Capacidade de decisão e espírito de equipa;
f) Elevado sentido ético.

PONTO 3 – Métodos de Seleção

A seleção dos/as candidatos/as será feita por escolha, nos termos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, através de ***análise curricular*** e de ***entrevista pública***, recaindo sobre o/a candidato/a que melhor corresponda ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições do cargo a prover.

Atendendo a que, nos termos do nº 5, artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, o júri deverá indicar as razões que determinam a proposta de designação do/a candidato/a selecionado/a "(…) *abstendo-se de ordenar os restantes candidatos*", foi deliberado, por unanimidade, que a seleção do/a candidato/a resultará da ***análise qualiquantitativa dos*** currículos apresentados e dos critérios estabelecidos para a avaliação da entrevista pública.

PONTO 4 – Análise Curricular

A análise curricular visa qualificar as aptidões profissionais do/a candidato/a, designadamente na área de competências do cargo a prover, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, com uma **ponderação de 30%,** conforme expresso no **anexo I**, o qual é parte integrante da presente ata.

A Análise Curricular não tem caráter eliminatório, dando-se preferência aos/às candidatos/as que reúnam os requisitos mais adequados ao exercício do cargo, nomeadamente no que concerne a experiência profissional e os conhecimentos especializados, na área funcional do cargo a prover.

a) Na **Habilitação Académica (HA)** *com uma valorização de 20%*, são considerados os graus académicos de licenciatura e superior, valorizando-se a titularidade dos mesmos nas áreas do cargo a prover:

HA - Grau Académico *(Valorização de 20%)*	**Pontos**
Licenciatura	60
Licenciatura e Mestrado	80
Licenciatura e Doutoramento	100

b) Na **Formação Profissional (FP)** *com uma valorização de 25%*, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada e frequentada nos últimos quatro anos, diretamente relacionada com a área posta a concurso:

FP - Formação Profissional na área a prover *(Valorização de 25 %)*	**Pontos**
Sem ações de formação	0
Até 70 horas (inclusive)	40
Entre 71 e 150 horas (inclusive)	60
Mais de 151 horas	80
Pós-Graduação em qualquer área	100

Nos casos em que a duração da ação de formação **não conste** do respetivo certificado, são adotados os seguintes critérios:

Curso de 1 dia ou sem qualquer referência	4 horas
Curso de 1 semana	10 horas
Curso de 1 mês	40 horas

c) Na **Formação para Cargos Dirigentes (FCD)** *com uma valorização de 10%,* apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, organizada nos termos previstos do artigo nº 12 da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro de acordo com a sua orientação específica para o cargo a prover:

FCD - Formação para Cargos Dirigentes *(Valorização 10%)*	**Pontos**
Sem formação	0
FORGEP ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP	100

Tratando-se de formação obrigatória específica apenas para cargos de direção superior, a formação CAGEP, caso exista, será considerada na FP - Formação Profissional.

d) Na **Experiência Profissional (EP),** *com uma valorização de 30%,* com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções na área funcional posta a concurso.

EP - Experiência Profissional em cargo ou carreira, nas áreas que integram o cargo posto a concurso *(Valorização 30%)*	**Pontos**
Sem experiência	0
Inferior a 3 anos de experiência	25
Entre 3 e 6 anos de experiência	50
Entre 6 e 10 anos de experiência	75
Mais de 10 anos de experiência	100

e) No **Exercício de Cargo Dirigente (ECD),** *com uma valorização de 15%,* com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções em cargo dirigente

ECD - Exercício de Cargo Dirigente *(Valorização 15%)*	**Pontos**
Sem experiência	0
Inferior a 3 anos	25
Entre 3 e 6 anos (completos)	50
Entre 6 e 10 anos (completos)	75
Mais de 10 anos de experiência	100

Fórmula da Ponderação da Análise Curricular (AC)

AC = (HA*20%) + (FP*25%) + (FCD*10%) + (EP*30%) + (ECD*15%)

PONTO 5 – Entrevista

A Entrevista visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, com uma **ponderação de 70%.**

O júri deliberou, ainda, adotar na Entrevista, os seguintes fatores de análise e correspondente ponderação:

- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a inclusão;
- Gestão e direção da organização;
- Liderança;
- Visão estratégica.

A grelha com a indicação dos critérios a serem utilizados na entrevista faz parte integrante da presente ata e consta do **anexo II**.

Fórmula da Ponderação da Entrevista Pública (EP)

EP = (OMI + OR + OPGP + OI + GDO + L + VE) / 7

PONTO 6 – Resultado Final

O resultado final do procedimento é expresso, em pontos, na escala de 0 a 100 sendo o resultado das classificações obtidas na *Análise Curricular* (AC) e na *Entrevista Pública* (EP), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula:

RF = (30% x AC) + (70% x EP)

AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

Em conformidade com o disposto no n.º 11 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, no presente procedimento concursal não há lugar a audiência de interessados/as.

PROXIMA REUNIÃO

O Júri reúne para verificação da conformidade das candidaturas e realização da análise curricular, em data a acordar por todos os membros, após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

ENCERRAMENTO

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O JÚRI

Presidente, *Paulo Jorge Tomás dos Santos*

Vice-Presidente do Conselho Diretivo do
Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Vogal, *Paula Cristina Ferreira da Silva*

Assinado por: **PAULA CRISTINA FERREIRA DA SILVA**
Num. de Identificação: 11296312
Data: 2026.10.14 09:30:18+01'00'

Administradora da Universidade Politécnica de Viana do Castelo

Vogal, *Cristina Maria Ferreira Pinto da Silva*

Assinado por: **Cristina Maria Ferreira Pinto da Silva**
Num. de Identificação: 03824973
Data: 2026.10.14 11:32:08+01'00'

Professora Associada Doutora da Faculdade de Ciências Empresariais do Porto,
da Universidade Técnica do Porto

Anexo I

CANDIDATO/A				
1. Habilitações Académicas (20%)				
			Valor Absoluto	Valorização de 20%
Licenciatura	60	pontos		**0**
Licenciatura e Mestrado	80	pontos		**0**
Licenciatura e Doutoramento	100	pontos		**0**
				Contém fórmulas
2. Formação Profissional (relacionada com a área colocada a concurso) (25%)				
			Valor Absoluto	Valorização de 25%
Não tem	0	pontos		**0**
Até 70 horas (inclusive)	40	pontos		**0**
Entre 71 e 150 horas (inclusive)	60	pontos		**0**
Mais de 151 horas	80	pontos		**0**
Pós-Graduação em qualquer área	100	pontos		**0**
				Contém fórmulas
3. Experiência Profissional (na área a prover) (30%)				
			Valor Absoluto	Valorização de 30%
Sem experiência	0	pontos		**0**
Inferior a 3 anos de experiência	25	pontos		**0**
Entre 3 e 6 anos de experiência	50	pontos		**0**
Entre 6 e 10 anos de experiência	75	pontos		**0**
Mais de 10 anos de experiência	100	pontos		**0**
				Contém fórmulas
4. Formação Cargos Dirigentes (10%)				
			Valor Absoluto	Valorização de 10%
Sem formação	0	pontos		**0**
FORGEP ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP	100	pontos		**0**
				Contém fórmulas
5. Exercício de cargo dirigente (15%)				
			Valor Absoluto	Valorização de 15%
Sem experiência	0	pontos		**0**
Inferior a 3 anos	25	pontos		**0**
Entre 3 e 6 anos (completos)	50	pontos		**0**
Entre 6 e 10 anos (completos)	75	pontos		**0**
Mais de 10 anos de experiência	100	pontos		**0**
				Contém fórmulas
			SOMATÓRIO	**0,00**

Anexo II

CANDIDATO/A									
COMPETÊNCIAS	**DESCRIÇÃO**		**Elevado** 100 valores	**Muito Bom** 80 valores	**Bom** 70 valores	**Suficiente** 50 valores	**Reduzido** 30 valores	**Insuficiente** 10 valores	**Resultado da EP**
Orientação para a mudança e inovação	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	❖ Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança							0
		❖ Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação							
		❖ Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico							
Orientação para os resultados	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.	❖ Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados							0
		❖ 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							
Organização, planeamento e gestão de projetos	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.	❖ Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento							0
		❖ Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa							
		❖ Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas							
Orientação para a inclusão	Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.	❖ Implementa políticas, procedimentos e canais de atendimento para garantir a diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades na prestação dos serviços públicos							0
		❖ Cria nas equipas um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, integrando as diferentes perspetivas na tomada de decisões, valorizando as contribuições e o potencial de cada um							
		❖ Implementa políticas, procedimentos e canais que promovem a acessibilidade física e/ou a acessibilidade e usabilidade digital na prestação de serviços públicos.							
Gestão e direção da organização	Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.	❖ Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização							0
		❖ Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s)							
		❖ Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável							
Liderança	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.	❖ Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera							0
		❖ 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 que gere e promovendo um ambiente empoderador							
Visão estratégica	Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.	❖ Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura							0
		❖ Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas							
		❖ Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização							
OBSERVAÇÕES								100%	0,00
								70%	0,00