

Procedimento de recrutamento, seleção e provimento no cargo de direção intermédia de 1º grau, Diretor do Centro da Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira, serviço desconcentrado do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P..

ATA Nº 1

Aos três dias de novembro de dois mil e vinte e dois reuniu, pelas quinze horas, no Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P., doravante designado por INSA, com sede na Av. Padre Cruz em Lisboa, o júri designado por deliberação do Conselho Diretivo 27 de outubro de 2022, para definir a metodologia e os critérios de seleção a aplicar ao procedimento concursal para recrutamento, seleção e provimento no cargo de Diretor do Serviço Desconcentrado do INSA, Centro da Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira (CSPGF), cargo de direção intermédia de 1º grau, , nos termos dos artigos 20º e 21º do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado (EPD), aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Atento o disposto nos artigos 51º a 61º do Regulamento Interno do INSA, publicado em anexo ao Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto, conjugado com o artigo o artigo 16º dos Estatutos publicados em Anexo à Portaria nº 162/2012, de 22 de maio, compete ao Centro de Saúde Pública Doutor Gonçalves Ferreira, serviço territorialmente desconcentrado, localizado no Porto, desenvolver as atividades necessárias à prossecução da missão e atribuições do INSA, quer no âmbito laboratorial quer em assistência diferenciada, para a obtenção de ganhos de saúde pública.

Estiveram presentes todos os membros do júri, constituído por:

- Presidente: Dr. Fernando José Ramos Lopes de Almeida, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P. (INSA);
- Vogal: Prof. Doutor José Henrique Dias Pinto Barros, Presidente do Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP) e docente da Faculdade de Medicina do Porto (FMUP);
- Vogal: Dr. Carlos Alberto de Jesus Nunes, Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P. (ARS-Norte).

A reunião obedeceu à seguinte **ordem de trabalhos**:

1 - Definição da metodologia de seleção a aplicar ao procedimento, tendo em vista a seleção do candidato que melhor corresponda ao perfil pretendido, atento o conteúdo do lugar posto a concurso, os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo e as características do procedimento concursal para cargos de direção intermédia.

2 - Determinação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, e elaboração das respetivas fichas.

Aberta a sessão, tendo em conta as exigências do cargo a prover bem como o perfil pretendido - *aptidão técnica para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover; orientação para os resultados, planeamento e visão estratégica; liderança e gestão de pessoas, análise da informação e sentido crítico; comunicação* -, serão admitidos os trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, desde que licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Neste sentido, e de acordo com o **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou que os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento consistem na **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista Pública (EP)**.

Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

A **Avaliação Curricular (AC)** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A **Entrevista Pública (EP)** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Deliberou, ainda, que o procedimento decorrerá da seguinte forma:

- a) Após a prévia verificação dos requisitos legais de provimento, o júri procederá à aplicação do primeiro método de seleção (AC) a todos os candidatos admitidos;
- b) Aplicação, a todos os candidatos admitidos, do segundo método de seleção (EP), procedendo-se à convocação dos candidatos por ordem alfabética.

Conforme previsto no nº 6, do artigo 21º, do EPD, findo o procedimento concursal, o júri elaborará a proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no candidato proposto, não sendo devida a comunicação da ordenação dos restantes candidatos.

Os candidatos serão notificados do resultado do procedimento concursal, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme estabelece o nº 13 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou a definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção, o que fez nos termos seguintes:

A. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular (AC) destina-se a avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso foi aberto, ponderando, de acordo com as exigências da função e numa classificação de 0 a 20 valores, os seguintes aspetos apresentados pelos concorrentes:

A.1. Habilitação Académica (HA), considerando-se a posse de licenciatura a habilitação legalmente exigida e, ainda, a licenciatura em áreas das Ciências da Saúde como preferencial.

A.2. Formação Profissional (FP), consideram-se áreas de formação e aperfeiçoamento profissional as relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo a prover, nos termos que se seguem:

- a) Formação de Dirigentes (regulada pela Portaria nº 146/2011, de 7 de abril, concluída com aproveitamento de curso específico a que se refere o artigo 12º do Estatuto do Pessoal Dirigente), e ou curso de especialização em Saúde Pública, ou outras pós-graduações no âmbito das competências do cargo a prover;

b) Formação específica na área das Ciências da Saúde, Investigação, Desenvolvimento e Inovação, Gestão e Qualidade Laboratorial, Liderança e Gestão de Projetos, Gestão Organizacional, Gestão Motivacional, Gestão Pública, Auditoria e Proteção de Dados, Gestão Financeira e de Recursos Humanos e, ainda, em Contratação Pública, bem como outras relevantes para o cargo a prover.

A.3. Experiência Profissional Relevante (EPR), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover:

- a) Exercício de funções de coordenação em organismos/serviços da área da Saúde;
- b) Atividades de formação e ensino com interesse para a missão e atribuições do INSA, preferencialmente no âmbito da saúde;
- c) Gestão e ou acompanhamento de atividades de investigação e desenvolvimento em ciências da saúde;
- d) Gestão e acompanhamento no âmbito da observação do estado de saúde e vigilância epidemiológica;
- e) Gestão e acompanhamento de atividades laboratoriais;
- f) Gestão de projetos;
- g) Desenvolvimento organizacional;
- h) Área de gestão financeira;
- i) Área de gestão de recursos humanos;
- j) Área da contratação pública;

A.4. Liderança - cargos de direção e/ou coordenação (L) considerando-se o exercício de funções de dirigentes ou de coordenação.

A cada um destes fatores será atribuído a seguinte **pontuação (P)**:

P.A.1. Habilitação Académica (HA):

- Licenciatura em área diferente da preferencial (área das Ciências da Saúde) ____ 10 valores
- Mestrado em área diferente da preferencial (áreas das Ciências da Saúde) ____ 12 valores
- Doutoramento em área diferente da preferencial (áreas das Ciências da Saúde) _ 14 valores
- Licenciatura em áreas das Ciências da Saúde (preferencial) _____ 16 valores
- Mestrado em áreas das Ciências da Saúde _____ 18 valores
- Doutoramento em áreas das Ciências da Saúde _____ 20 valores

P.A.2. Formação Profissional (FP):

P.A.2.1. Cursos de formação nas áreas referidas nas **alíneas a) e b) do ponto A.2.**, até ao limite de 20 valores:

- a) Formação específica para o exercício de funções de dirigentes, regulada pela Portaria nº 146/2011, de 7 de abril, concluída com aproveitamento de curso específico a que se refere o artigo 12º do EPD, e ou curso de especialização em Saúde Pública, ou outras pós-graduações no âmbito das competências do cargo a prover _____ 8 valores
- b) Formação específica na área das Ciências da Saúde, Investigação, Desenvolvimento e Inovação, Gestão e Qualidade Laboratorial, Liderança e Gestão de Projetos, Gestão Organizacional, Gestão Motivacional, Gestão Pública, Auditoria e Proteção de Dados, Gestão Financeira e de Recursos Humanos e ainda em Contratação Pública, bem como outras relevantes para o cargo a prover, pontuadas nos termos seguintes e até um valor máximo de 12 valores:
- Frequência de ações de formação de duração superior (>) a 200 horas _____ 12 valores
 - Frequência de ações de formação de duração entre 161 e 200 horas _____ 10 valores
 - Frequência de ações de formação de duração entre 121 e 160 horas _____ 8 valores
 - Frequência de ações de formação de duração entre 91 e 120 horas _____ 6 valores
 - Frequência de ações de formação de duração entre 30 e 90 horas _____ 4 valores
 - Frequência de ações de formação de duração inferior a 30 horas _____ 2 valores

Dos certificados apresentados no processo de candidatura, serão contabilizadas as ações de formação cujo certificado mencione de forma expressa e inequívoca o número de horas da respetiva formação. Caso os certificados comprovativos da frequência de ações de formação sejam expressos em número de dias, será feita a correspondência de 6 horas por cada dia formação.

P.A.3. Experiência Profissional Relevante (EPR) nas áreas referidas nas alíneas a) a j) do ponto A.3., até ao limite de 20 valores:

- Exercício de funções dirigentes ou de coordenação, em organismos/serviços do setor da Saúde _____ 3,5 valores
- Atividades de formação e ensino com interesse para a missão e atribuições do INSA:
 - No âmbito da saúde _____ 3,5 valores
 - Fora do âmbito da saúde _____ 2,5 valores

- Experiência profissional por cada uma das áreas referidas nas alíneas c) a e) do ponto A.3 _____ 2,5 valores
- Experiência profissional por cada uma das áreas referidas nas alíneas f) a j) do ponto A.3. _____ 1,5 valores

P.A.4. Liderança - Cargos de direção e/ou coordenação (L):

- Sem experiência em cargos de direção e/ou coordenação _____ 0 valores
- <= Três anos _____ 5 valores
- Três <= Seis Anos _____ 10 valores
- Seis <= Dez Anos _____ 15 valores
- >= Dez Anos _____ 20 valores

A classificação da avaliação curricular, com arredondamento às centésimas, será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + 2 FP + 3 EPR + 2L}{8}$$

Ao fator Experiência Profissional Relevante (EPR) é atribuído o coeficiente 3 por se entender que o exercício de funções na área de atuação do cargo de direção para que o concurso é aberto, é fundamental para o exercício do cargo a prover. Aos fatores Formação Profissional (FP) e Liderança (L) é atribuído o coeficiente 2 por se entender que constituem indicadores privilegiados para avaliar as competências profissionais dos candidatos, bem como elementos diferenciadores da aptidão para o exercício do cargo a prover.

B. ENTREVISTA PÚBLICA

A Entrevista Pública (EP) destina-se a avaliar as aptidões e capacidades profissionais dos candidatos versando sobre temas que permitam aferir as competências técnicas e de gestão necessárias ao desempenho do cargo a prover, de acordo com os seguintes fatores:

B.1. Competência e Aptidão técnica para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover (CAT):

Visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência essenciais ao adequado desempenho das funções, bem como o nível de utilização, na prática profissional, das

tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade, sendo adotada a grelha classificativa constante do Anexo II.

B.2. Orientação para Resultados, Planeamento e Visão Estratégica (ORPVE):

Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização de objetivos, para programar, organizar e controlar a sua atividade e para adotar uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro, sendo adotada a grelha classificativa constante do Anexo II.

B.3. Liderança e Gestão de Pessoas (LGP):

Visa avaliar a capacidade do candidato para dirigir os colaboradores da unidade orgânica, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, sendo adotada a grelha classificativa constante do Anexo II.

B.4. Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)

Visa avaliar a capacidade de análise e de reflexão crítica do candidato perante as questões que lhe forem colocadas, sendo adotada a grelha classificativa constante do Anexo II.

B.5. Comunicação (C)

Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão e ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias, adequando o seu discurso aos respetivos destinatários, sendo adotada a grelha classificativa constante do Anexo II.

Cada membro do júri pontua cada fator, apurando-se a média por fator e seguidamente a média global.

$$EP = \frac{CAT + ORPVE + LGP + AISC + C}{5}$$

Será selecionado o candidato que melhor corresponda ao perfil desejado para desempenhar o cargo, tendo em consideração a média, arredondada às centésimas, das classificações obtidas na Avaliação Curricular (AC) e na Entrevista Pública (EP), sendo a Classificação Final (CF) expressa de 0 a 20 valores, segundo a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

Em que:

- CF - Classificação Final;
- AC - Avaliação Curricular;
- EP - Entrevista Pública

Seguidamente, o júri deliberou aprovar os modelos das seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

Anexo I - Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular;

Anexo II - Ficha de parâmetros de avaliação da Entrevista Pública;

Anexo III - Ficha individual da Entrevista Pública;

Anexo IV - Ficha de Classificação Final.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri:

(*Dr. Fernando de Almeida*)

Os Vogais:

(*Prof. Doutor Henrique Barros*)

(*Dr. Carlos Nunes*)

**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR
(CSPGF)**

Item	Classificação	Fundamentação
<p>HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura em área diferente da preferencial: 10 valores; • Mestrado em área diferente da preferencial (áreas das Ciências da Saúde): 12 valores; • Doutoramento em área diferente da preferencial (áreas das Ciências da Saúde): 14 valores; • Licenciatura em áreas das Ciências da Saúde (preferencial): 16 valores; • Mestrado em áreas das Ciências da Saúde: 18 valores; • Doutoramento em áreas das Ciências da Saúde: 20 valores. 		
<p>FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):</p> <p>a) Formação específica para o exercício de funções de dirigentes, regulada pela Portaria nº 146/2011, de 7 de abril, concluída com aproveitamento de curso específico a que se refere o artigo 12º do EPD, e ou curso de especialização em Saúde Pública, ou outras pós-graduações no âmbito das competências do cargo a prover: 8 valores;</p> <p>b) Formação específica na área das Ciências da Saúde, Investigação, Desenvolvimento e Inovação, Gestão e Qualidade Laboratorial, Liderança e Gestão de Projetos, Gestão Organizacional, Gestão Motivacional, Gestão Pública, Auditoria e Proteção de Dados, Gestão Financeira e de Recursos Humanos e ainda em Contratação Pública, bem como outras relevantes para o cargo a prover, pontuadas nos termos seguintes e até a um valor máximo de 12 valores:</p>		



<ul style="list-style-type: none">• Frequência de ações de formação de duração superior (>) a 200 horas: 12 valores;• Frequência de ações de formação de duração entre 161 e 200 horas: 10 valores;• Frequência de ações de formação de duração entre 121 e 160 horas: 8 valores;• Frequência de ações de formação de duração entre 91e 120 horas: 6 valores;• Frequência de ações de formação de duração entre 30 e 90 horas: 4 valores;• Frequência de ações de formação de duração inferior a 30 horas: 2 valores.		
<p>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE (EPR):</p> <ul style="list-style-type: none">• Exercício de funções dirigentes ou de coordenação, em organismos/serviços do setor da Saúde: 3,5 valores;• Atividades de formação e ensino com interesse para a missão e atribuições do INSA:<ul style="list-style-type: none">- No âmbito da saúde: 3,5 valores;- Fora do âmbito da saúde; 2,5 valores;• Experiência profissional por cada uma das áreas referidas nas alíneas c) a e) do ponto A.3: 2,5 valores;• Experiência profissional por cada uma das áreas referidas nas alíneas f) a j) do ponto A.3: 1,5 valores.		
<p>LIDERANÇA - CARGOS DE DIREÇÃO E/OU COORDENAÇÃO (L):</p> <ul style="list-style-type: none">• Sem experiência em cargos de direção e/ou coordenação, 0 valores;• <= Três anos, 5 valores;• Três <= Seis Anos, 10 valores;• Seis <= Dez Anos, 15 valores;• >= Dez Anos, 20 valores.		
$A \frac{HA + 2 FP + 3 EPR + 2L}{8}$		

O Presidente do Júri:

(Dr. Fernando de Almeida)

Os Vogais:

(Prof. Doutor Henrique Barros)

(Dr. Carlos Nunes)

FICHA DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA (CSPGF)

A Entrevista Pública (EP) destina-se a avaliar as aptidões e capacidades profissionais dos candidatos versando sobre temas que permitam aferir as competências técnicas e de gestão necessárias ao desempenho do cargo a prover, de acordo com os seguintes fatores:

B.1. Competência e Aptidão técnica para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover (CAT):

Visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência essenciais ao adequado desempenho das funções, bem como o nível de utilização, na prática profissional, das tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade, sendo adotado a seguinte grelha classificativa.

- **Elevado (20 valores)** – o candidato demonstra possuir sólidos conhecimentos especializados para o efeito da coordenação técnica da unidade orgânica, mostrando-se simultaneamente atualizado sobre a evolução e as tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço, demonstrando ainda a preocupação em alargar os seus conhecimentos a outras áreas científicas/profissionais de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da sua intervenção;
- **Bom (16 valores)** – o candidato demonstra possuir sólidos e atualizados conhecimentos especializados para o efeito da coordenação técnica da unidade orgânica;
- **Suficiente (12 valores)** – o candidato manifesta possuir os conhecimentos especializados estritamente necessários à coordenação técnica da unidade orgânica em causa, ainda que evidenciando, pontualmente, alguma imprecisão técnica e/ou desatualização;
- **Reduzido (8 valores)** – o candidato demonstra possuir escassos conhecimentos especializados para efeitos da coordenação técnica da unidade orgânica em causa, denotando insegurança e/ou incoerência lógica na abordagem dos temas;

- **Insuficiente (4 valores)** – o candidato demonstra, de forma inequívoca, não possuir os conhecimentos estritamente necessários para efeitos da coordenação técnica da unidade orgânica em causa, mostrando-se desenquadrado, em absoluto dos temas abordados e atinentes à área de atuação do cargo a prover.

B.2. Orientação para Resultados, Planeamento e Visão Estratégica (ORPVE):

Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização de objetivos, para programar, organizar e controlar a sua atividade e para adotar uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro, sendo adotada a seguinte grelha classificativa.

- **Elevado (20 valores)** – O candidato demonstra num nível acentuado orientar a sua atuação em função das prioridades e objetivos estratégicos do serviço, aceitando correr riscos para atingir os resultados desejados e denotando uma atitude persistente perante os obstáculos ou dificuldades, com uma postura focada no planeamento, organização e controlo da sua atividade de acordo com orientações e prazos estabelecidos e em conformidade com a conjuntura (interna e externa) que o rodeia, de modo a antecipar, sempre que possível, as necessidades de adaptação do serviço;
- **Bom (16 valores)** – O candidato demonstra num nível satisfatório orientar a sua atuação em função das prioridades e objetivos estratégicos do serviço, aceitando correr riscos para atingir os resultados desejados e denotando uma atitude persistente perante os obstáculos ou dificuldades, bem como uma postura focada no planeamento, organização e controlo da sua atividade de acordo com orientações e prazos estabelecidos e em conformidade com a conjuntura (interna e externa) que o rodeia;
- **Suficiente (12 valores)** – O candidato demonstra interesse em orientar a sua atuação em função das prioridades e objetivos estratégicos do serviço, denotando uma atitude persistente perante os obstáculos ou dificuldades, ainda que parcialmente avessa à assunção de riscos, assumindo igualmente uma postura focada no planeamento, organização e controlo da sua atividade de acordo com orientações e prazos estabelecidos e em conformidade com a conjuntura (interna e externa) que o rodeia
- **Reduzido (8 valores)** – O candidato demonstra dificuldades em orientar a sua atuação em função das prioridades e objetivos estratégicos do serviço, denotando insuficiências na assunção de riscos para atingir resultados, assim como na adoção de: (i) uma atitude pouco

persistente perante os obstáculos ou dificuldades, ou (ii) uma postura pouco direcionada para o planeamento, organização e controlo da sua atividade de acordo com orientações e prazos estabelecidos e em conformidade com a conjuntura (interna e externa) que o rodeia;

- **Insuficiente (4 valores)** – O candidato não demonstra qualquer orientação da sua atuação em função das prioridades e objetivos estratégicos do serviço, denotando significativas insuficiências (i) na assunção de riscos para atingir resultados, (ii) na persistência perante os obstáculos ou dificuldades e (iii) na adoção de uma postura focada para o planeamento, organização e controlo da sua atividade de acordo com orientações e prazos estabelecidos e em conformidade com a conjuntura (interna e externa) que o rodeia.

B.3. Liderança e Gestão de Pessoas (LGP):

Visa avaliar a capacidade do candidato para dirigir os colaboradores da unidade orgânica, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, sendo adotada a seguinte grelha classificativa:

- **Elevado (20 valores)** – o candidato demonstra num nível acentuado a orientação (i) para a promoção do espírito de grupo e de um contexto organizacional propício à participação e cooperação, bem como (ii) para o estímulo à iniciativa e à autonomia dos colaboradores, através da delegação de tarefas e do fomento da partilha de responsabilidades. O candidato evidencia ainda a adoção de um modelo de atuação orientado para a garantia de justiça e equidade de tratamento entre os colaboradores;
- **Bom (16 valores)** – o candidato demonstra num nível satisfatório da orientação (i) para a promoção do espírito de grupo e de um contexto organizacional propício à participação e cooperação, bem como (ii) para o estímulo à iniciativa e à autonomia dos colaboradores, através da delegação de tarefas e do fomento da partilha de responsabilidades;
- **Suficiente (12 valores)** – o candidato demonstra alguma orientação (i) para a promoção do espírito de grupo e de um contexto organizacional propício à participação e cooperação, bem como (ii) para o estímulo à iniciativa e à autonomia dos colaboradores, através da delegação de tarefas e do fomento da partilha de responsabilidades;
- **Reduzido (8 valores)** – o candidato demonstra reduzida orientação (i) para a promoção do espírito de grupo e de um contexto organizacional propício à participação e cooperação,

bem como (ii) para o estímulo à iniciativa e à autonomia dos colaboradores, através da delegação de tarefas e do fomento da partilha de responsabilidades;

- **Insuficiente (4 valores)** – o candidato não demonstra orientação (i) para a promoção do espírito de grupo e de um contexto organizacional propício à participação e cooperação, nem para (ii) o estímulo à iniciativa e à autonomia dos colaboradores, através da delegação de tarefas e do fomento da partilha de responsabilidades.

B.4. Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)

Visa avaliar a capacidade de análise e de reflexão crítica do candidato perante as questões que lhe forem colocadas, sendo adotada a seguinte grelha classificativa.

- **Elevado (20 valores)** – Perante as questões colocadas, o candidato adota, de forma espontânea e imediata, uma postura sustentada e crítica, fundamentando as suas ideias e pontos de vista, ponderando argumentativamente as alternativas de resposta, sempre que aplicável, e adotando um discurso lógico e coerente;
- **Bom (16 valores)** – Perante as questões colocadas, o candidato adota uma postura sustentada e crítica, fundamentando as suas ideias e pontos de vista, ponderando argumentativamente as alternativas de resposta, sempre que aplicável, e adotando um discurso lógico e coerente;
- **Suficiente (12 valores)** – Perante as questões colocadas, o candidato adota uma postura sustentada e crítica, fundamentando as suas ideias e pontos de vista, ponderando argumentativamente as alternativas de resposta, sempre que aplicável, ainda que apresentando, pontualmente, alguma incoerência lógica no discurso;
- **Reduzido (8 valores)** – Perante as questões colocadas, o candidato adota uma postura pouco sustentada e crítica, subvalorizando o recurso à fundamentação de ideias e pontos de vista e à ponderação argumentativa das alternativas de resposta, sempre que aplicável, ainda que apresentando, pontualmente, alguma incoerência lógica no discurso;
- **Insuficiente (4 valores)** – Perante as questões colocadas, o candidato não manifesta uma postura sustentada e crítica, revelando ausência do recurso à fundamentação de ideias e pontos de vista, bem como à ponderação argumentativa das alternativas de resposta, sempre que aplicável, eventualmente acrescida de uma incoerência lógica no discurso adotado.

B.5. Comunicação (C)

Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão e ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias, adequando o seu discurso aos respetivos destinatários, sendo adotada a seguinte grelha classificativa:

- **Elevado (20 valores)** – O candidato expressa-se oralmente com acentuada clareza, fluência e precisão, adequando o seu discurso aos respetivos destinatários e expõe as suas ideias de forma manifestamente assertiva, captando naturalmente a atenção dos seus interlocutores e demonstrando respeito pela opinião alheia;
- **Bom (16 valores)** – O candidato expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adequando o seu discurso aos respetivos destinatários e expõe as suas ideias de forma assertiva, captando naturalmente a atenção dos seus interlocutores;
- **Suficiente (12 valores)** – O candidato expressa-se oralmente com clareza e fluência, ainda que pontualmente, com alguma imprecisão técnica, adequando o seu discurso aos respetivos destinatários e expondo as suas ideias de forma assertiva, captando a atenção dos seus interlocutores;
- **Reduzido (8 valores)** – O candidato manifesta deficiências ao nível da clareza, fluência e precisão técnica, adequação e/ou assertividade do discurso oral adotado, gerando dificuldades de compreensão para os seus interlocutores;
- **Insuficiente (4 valores)** – O candidato expressa-se oralmente de forma equívoca, dispersa, imprecisa e/ou desajustada face aos seus destinatários, não permitindo captar a atenção dos seus interlocutores e/ou afetando significativamente a compreensão do discurso adotado.

Cada membro do júri pontua cada fator através da ficha constante como anexo III, apurando-se a média por fator e seguidamente a média global, segundo a fórmula:

$$\frac{\text{CAT} + \text{ORPVE} + \text{LGP} + \text{AISC} + \text{C}}{5}$$

Em que:

- CAT- Competência e Aptidão técnica para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover;

- ORPVE - Orientação para Resultados, Planeamento e Visão Estratégica;
- LGP - Liderança e Gestão de Pessoas;
- AISC - Análise da Informação e Sentido Crítico;
- C Comunicação.

O Presidente do Júri:

(Dr. Fernando de Almeida)

Os Vogais:

(Prof. Doutor Henrique Barros)

(Dr. Carlos Nunes)

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PÚBLICA (CSPGF)

CANDIDATO:	
-------------------	--

FATORES EM APRECIÇÃO	DELIBERAÇÃO			CLASSIFICAÇÃO ¹
	PRESIDENTE	1ºVOGAL	2ºVOGAL	
COMPETÊNCIA E APTIDÃO TÉCNICA PARA O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES INERENTES AO CARGO A PROVER (CAT)				
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS, PLANEAMENTO E VISÃO ESTRATÉGICA (ORPVE)				
LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS (LGP):				
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO (AISC)				
COMUNICAÇÃO (C)				
$EP = \frac{CAT + ORPVE + LGP + AISC + C}{5}$				

¹ O resultado final da entrevista pública será obtido pelo somatório das pontuações resultantes da média aritmética simples das valorações dadas por cada membro do júri relativamente a cada fator de apreciação, a dividir por 5.

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (CSPGF)

CANDIDATO:	
-------------------	--

CLASSIFICAÇÃO OBTIDA NA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	
CLASSIFICAÇÃO OBTIDA NA ENTREVISTA PÚBLICA (EP)	
CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF), OBTIDA PELA FÓRMULA (AC + EP) : 2	

O Presidente do Júri:

(Dr. Fernando de Almeida)

Os Vogais:

(Prof. Doutor Henrique Barros)

(Dr. Carlos Nunes)