

Procedimento de recrutamento, seleção e provimento no cargo de direção intermédia de 1º grau, Diretor de Gestão de Recursos Técnicos do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P..

ATA Nº 1

Aos seis dias de dezembro de dois mil e vinte e dois reuniu, pelas dezasseis 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 de Gestão de Recursos Técnicos (DGRT) do INSA, 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 artigo 46º do Regulamento Interno do INSA, IP, publicado em anexo ao Regulamento nº 329/2013, de 28 de agosto conjugado com o artigo 14º dos Estatutos publicados em Anexo à Portaria nº 162/2012, de 22 de maio, a Direção de Gestão de Recursos Técnicos compreende, entre outras, as áreas de instalações e equipamentos; segurança de pessoas e bens, tecnologias e sistemas de informação, desenvolvendo as suas competências em conjugação com o previsto no nº 1 do artigo 8º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro.

Estiveram presentes todos os membros do júri, constituído por:

- Presidente: Dra. Cristina Maria Gomes Abreu dos Santos, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP;
- Vogal: Prof. Doutor João Cottinelli Telmo Pardal Monteiro, Docente da Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa;
- Vogal: Dr. Nuno Ribeiro de Matos Venade, Vogal do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo.

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

GAB. MD-1



- 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:

CAE, M²



- a) Após a prévia verificação dos requisitos legais de provimento, o júri procederá à aplicação do primeiro método de seleção (AC) à totalidade dos candidatos admitidos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção (EP) à totalidade dos candidatos admitidos, a convocar 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 procedeu à 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), considera-se a titularidade de licenciatura a habilitação legalmente exigida e, ainda, as licenciaturas nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil como preferenciais.

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 EPD);
- b) Pós-Graduação no âmbito das competências do cargo a prover, e ou ações de formação em Tecnologias e Sistemas de Informação, Regime Geral de Proteção de Dados, Segurança e Saúde no Trabalho, Sustentabilidade de Espaços Edifícios Públicos, Reabilitação e Gestão de Edifícios,

Licenciamento de Projetos de Arquitetura, Gestão da Qualidade, Comunicação e Marketing, Gestão de Projetos e Submissão de Candidaturas, Contratação Pública, Gestão Pública, Desenvolvimento e Inovação, Liderança, Gestão de Conflitos, Gestão Organizacional, Gestão Motivacional, Sistema de Avaliação de Desempenho, ou 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 dirigentes ou de coordenação em organismos/serviços da área da Saúde;
- b) Tecnologias e Sistemas de Informação em gestão de redes informáticas, aplicações e equipamentos necessários ao seu funcionamento;
- c) Aplicações informáticas necessárias ao funcionamento dos serviços da saúde no âmbito de análises clínicas e sanitárias;
- d) Avaliação de infraestruturas necessárias à instalação de equipamentos para atividade de investigação e desenvolvimento tecnológico;
- e) Avaliação de infraestruturas necessárias à instalação de equipamentos para atividade laboratorial;
- f) Fiscalização de obras;
- g) Realização de obras ou contratos de aquisição, manutenção ou conservação de instalações e equipamentos;
- h) Acompanhamento de projetos com apoios comunitários;
- i) Acompanhamento de Sistemas de Gestão da Qualidade;
- j) Acompanhamento de auditorias internas e externas da Qualidade;
- l) Área da contratação pública;
- m) Instrução de procedimentos, enquanto entidade adjudicatária, no âmbito de atividade de prestação de serviços;
- n) Desenvolvimento organizacional.

A.4. Liderança - cargos de direção e/ou coordenação (L) considera-se o exercício de funções de dirigentes ou de coordenação, desde que exercidas no âmbito da Administração Pública.

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

AS, (M).4



P.A.1. Habilitação Académica (HA):

- Licenciatura em área diferente da preferencial _____ 10 valores
- Mestrado em área que não seja preferencial (Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil) _____ 12 valores
- Doutoramento em área que não seja preferencial (Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil) _____ 14 valores
- Licenciatura nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil _____ 16 valores
- Mestrado nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil _____ 18 valores
- Doutoramento nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil _____ 20 valores

P.A.2. Formação Profissional (FP):

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, ou Pós-Graduação no âmbito das competências do cargo a prover _____ 8 valores
- b) Pós-Graduação no âmbito das competências do cargo a prover, e ou ações de formação em Tecnologias e Sistemas de Informação, Regime Geral de Proteção de Dados, Segurança e Saúde no Trabalho, Sustentabilidade de Espaços Edifícios Públicos, Reabilitação e Gestão de Edifícios, Licenciamento de Projetos de Arquitetura, Gestão da Qualidade, Comunicação e Marketing, Gestão de Projetos e Submissão de Candidaturas, Contratação Pública, Gestão Pública, Desenvolvimento e Inovação, Liderança, Gestão de Conflitos, Gestão Organizacional, Gestão Motivacional, Sistema de Avaliação de Desempenho, ou outras relevantes para o cargo a prover, pontuadas nos termos seguintes e até um valor máximo de 12 valores:
 - Pós-Graduação no âmbito das competências do cargo a prover _____ 12 valores
 - Frequência de ações de formação de duração superior (>) a 200 horas ____ 10 valores
 - Frequência de ações de formação de duração entre 161 e 200 horas ____ 8 valores



- Frequência de ações de formação de duração entre 121 e 160 horas _____ 6 valores
- Frequência de ações de formação de duração entre 91e 120 horas _____ 5 valores
- Frequência de ações de formação de duração entre 61e 90 horas _____ 4 valores
- Frequência de ações de formação de duração entre 30 e 60 horas _____ 3 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 no ponto A.3:

- Exercício de funções dirigentes ou de coordenação em organismos/serviços da área da Saúde _____ 2 valores
- Experiência profissional por cada uma das áreas referidas nas alíneas b) a s) 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.



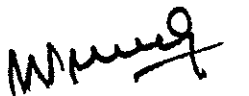
A Presidente do Júri:


(Dra. Cristina Abreu dos Santos)

Os Vogais:
JOÃO COTTINELLI
TELMO PARDAL
MONTEIRO

Digitally signed by JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL
MONTEIRO
DN: c=PT, o=Citão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do
Cidãdo, ou=Cidãdo Português, tn=COTTINELLI TELMO
PARDAL MONTEIRO, givenName=JOÃO,
serialNumber=81023052163, cn=JOÃO COTTINELLI TELMO
PARDAL MONTEIRO
Date: 2023.01.03 11:51:06 Z

(Doutor João Pardal Monteiro)


(Dr. Nuno Venade)

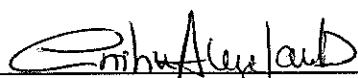
**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR
(DGRT)**

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 que não seja preferencial (Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil), 12 valores; • Doutoramento em área que não seja preferencial (Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil), 14 valores • Licenciatura nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil: 16 valores; • Mestrado nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil: 18 valores; • Doutoramento nas áreas de Tecnologias e Sistemas de Informação, Arquitetura, Engenharia Mecânica ou Engenharia Civil: 20 valores 		
<p>FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):</p> <p>Cursos de formação nas áreas referidas nas alíneas a) e b) do ponto A.2, até ao limite de 20 valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 Estatuto do Pessoal Dirigente: 8 valores. • Pós-Graduação no âmbito das competências do cargo a prover, e ou ações de formação em Tecnologias e Sistemas de Informação, Regime Geral de Proteção de Dados, Segurança e Saúde no Trabalho, Sustentabilidade de Espaços Edifícios Públicos, Reabilitação e Gestão de Edifícios, Licenciamento de Projetos de Arquitetura, Gestão da Qualidade, Comunicação e Marketing, Gestão de Projetos e Submissão de Candidaturas, Contratação Pública, Gestão Pública, Desenvolvimento e Inovação, Liderança, Gestão de Conflitos, Gestão Organizacional, Gestão Motivacional, Sistema de Avaliação de Desempenho, ou outras relevantes para o cargo a prover, pontuadas nos termos seguintes e até a um valor máximo de 12 valores: <ul style="list-style-type: none"> – Pós-Graduação no âmbito das competências do cargo a prover: 12 valores; – Frequência de ações de formação de duração superior (>) a 200 horas: 10 valores; – Frequência de ações de formação de duração entre 161 e 200 horas: 8 valores; 		



<ul style="list-style-type: none"> - Frequência de ações de formação de duração entre 121 e 160 horas: 6 valores; - Frequência de ações de formação de duração entre 91e 120 horas: 5 valores; - Frequência de ações de formação de duração entre 61e 90 horas: 4 valores; - Frequência de ações de formação de duração entre 30 e 60 horas: 3 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 da área da Saúde: 2 valores; • Experiência profissional por cada uma das áreas referidas nas alíneas b) a n) 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; <ul style="list-style-type: none"> • >= Dez Anos, 20 valores. 		
<p>AC= $\frac{HA + 2 FP + 3 EPR + 2L}{8}$</p>		

A Presidente do Júri:


(Dra. Cristina Abreu dos Santos)

JOÃO COTTINELLI
TELMO PARDAL
MONTEIRO

Os Vogais:

Digitally signed by JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do
Cidadão, ou=Cidadão Português, sn=COTTINELLI TELMO PARDAL
MONTEIRO, givenName=JOÃO, serialNumber=BK23052163,
cn=JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
Date: 2023.01.03 11:50:47 Z

(Doutor João Pardal Monteiro)


(Dr. Nuno Venade)

FICHA DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA (DGRT)

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:

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

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;

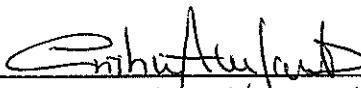
GAP.
M.



Instituto Nacional de Saúde
Doutor Ricardo Jerys

- LGP - Liderança e Gestão de Pessoas;
- AISC - Análise da Informação e Sentido Crítico;
- C Comunicação.

A Presidente do Júri:


(Dra. Cristina Abreu dos Santos)

JOÃO COTTINELLI
TELMO PARDAL
MONTEIRO

Os Vogais:

Digitally signed by JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do
Cidadão, ou=Cidadão Português, m=COTTINELLI TELMO PARDAL
MONTEIRO, givenName=JOÃO, serialNumber=BI023052163,
cn=JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
Date: 2023.01.03 11:50:22Z

(Doutor João Pardal Monteiro)


(Dr. Nuno Venade)



FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PÚBLICA
(DGRT)

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

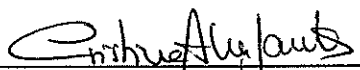
FATORES EM APRECIÇÃO	DELIBERAÇÃO			CLASSIFICAÇÃO ¹
	PRESIDENTE	1ªVOGAL	2ªVOGAL	
COMPETÊNCIA E APTIDÃO TÉCNICA PARA O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES INERENTES AO CARGO A PROVER (CAT)				
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS, PLANEAMENTO E VISÃO ESTRATÉGICA (ORPVE)				
LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS (LGP):				
ANÁLISE DA 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.

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação:

A Presidente do Júri

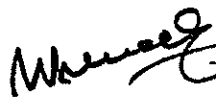

(Dra. Cristina Abreu dos Santos)

Os Vogais:

JOÃO COTTINELLI TELMO
PARDAL MONTEIRO

Digitally signed by JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do
Cidadão, ou=Cidadão Português, sn=COTTINELLI TELMO PARDAL
MONTEIRO, givenName=JOÃO, serialNumber=B1023052163,
cn=JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
Date: 2023.01.03 11:49:07 Z

(Doutor João Pardal Monteiro)

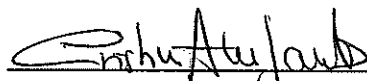

(Dr. Nuno Venade)



FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL
(DGRT)

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

A Presidente do Júri:


(Dra. Cristina Abreu das Santos)

JOÃO COTTINELLI VOGAIS
TELMO PARDAL
MONTEIRO

Digitally signed by JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do Cidadão, ou=Cidadão Português, sn=COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO, givenName=JOÃO, serialNumber=BI023052163, cn=JOÃO COTTINELLI TELMO PARDAL MONTEIRO
Date: 2023.01.03 11:49:36 Z

(Doutor João Pardal Monteiro)

(Dr. Nuno Venade)