

## ATA N.º 1

No dia 29 de janeiro de 2024, pelas 14h00, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri nomeado para o Procedimento Concursal para a seleção e provimento do cargo de Chefe de Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação, previsto no ponto 4.2 do Despacho nº 596/2024, de 19 de janeiro, com a presença dos seguintes membros:

**Presidente:** Dra. Susana Alexandra Almeida Martins, Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais, do Instituto Nacional de Administração, I. P.

**Vogais:** Professor Doutor Mário Macedo, Professor Universidade Fernando Pessoa; e a Dra. Célia Nunes Chefe Divisão da Área de Arquivos e Sistemas de Informação da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros,

com a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Nomeação da secretária para a realização de tarefas associadas ao procedimento Concursal;
2. Identificação dos métodos de seleção contendo a informação relativa ao conteúdo da área de atuação e aprovação do modelo de requerimento de admissão;
3. Definição da fórmula de classificação final, dos critérios de aplicação do método de Avaliação Curricular e dos critérios aplicados no método de Seleção Entrevista Pública;

Assim:

Foi aberta a sessão pela Presidente, que dirigiu os seus cumprimentos institucionais e pessoais aos restantes membros do júri.

1. O Júri aprovou, por unanimidade, nomear a Secretária para auxiliar nas tarefas que estão associadas ao presente procedimento concursal, a técnica superior da área do Recursos Humanos, Dra. Cristina Rouxinol.
2. O Júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:
  - Avaliação Curricular;
  - Entrevista Pública.

O conteúdo da área de atuação do Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação resulta do disposto no ponto 4.2 do Despacho nº 596/2024, de 19 de janeiro. O Júri deliberou adotar o modelo de requerimento anexo á presenta ata como formulário de candidatura ao procedimento concursal.

**3.** Para efeito de avaliação da competência técnica e aptidão para exercício do cargo a prover, o júri iniciou os trabalhos com o objetivo de definir os critérios e as regras de aplicação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

### **3.1. Classificação Final (CF)**

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 pontos e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{4AC + 6EP}{10}$$

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EP** = Entrevista Pública

Os resultados serão aproximados às centésimas em todos os cálculos efetuados.

#### **3.1.1. Avaliação Curricular:**

Visa avaliar as aptidões profissionais do\o candidato\o, com base na análise do respetivo currículo profissional, e apenas serão tidas em conta pelo júri as informações constantes da candidatura, desde que devidamente comprovadas documentalmente, sendo considerados os seguintes fatores:

- **Habilitação Académica (HA)**, em que se pondera o nível habilitacional;
- **Experiência Profissional (EP)** que resulta da avaliação ponderada da experiência profissional na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente, designadamente na área para o qual é aberto o concurso;
- **Experiência Profissional Geral (EPG)**, em que se pondera o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o

exercício de funções inseridas na carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação, designadamente na área para a qual é aberto o concurso, com avaliação da sua duração, natureza e complexidade dessa mesma experiência profissional;

- **Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se pondera o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;
  - **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.
- A **Avaliação Curricular (AC)** dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + 2EP + FP}{4}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada tendo o júri deliberado atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 1 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 2 à experiência profissional, uma vez que se pretende valorizar a experiência no exercício de funções enquanto dirigente intermédio na área em que é aberto o concurso, e o coeficiente 1 à formação profissional, por o júri entender ser este um indicador de relevância para o exercício do cargo.

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular, o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

- **Habilitação Académica:**

Na avaliação do fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela seguinte:

Valoração	Habilitação Académica (HA)
<b>20 Valores</b>	Grau de Doutor, nas diferentes áreas de Classificação Nacional de áreas de Informática (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.
<b>18 Valores</b>	Grau de Mestre, áreas de Classificação Nacional de Informática (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.
<b>16 Valores</b>	Grau de Licenciado, nas diferentes áreas de Classificação Nacional da área de Informática (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro e pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.

\*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

- **Experiência Profissional:**

Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, o júri decidiu que a classificação final resultará da avaliação ponderada na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente na área de atuação para o qual é aberto o concurso, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPG + 2EPE)}{3}$$

- **Experiência Profissional Geral (EPG):**

O júri deliberou valorizar o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na área para a qual é aberto o concurso, nos seguintes termos:

**Sendo EPG:**

Valoração	Tipologia da Experiência Profissional
<b>20 valores</b>	10 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.
<b>16 valores</b>	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.
<b>12 valores</b>	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área na área posta a concurso.
<b>10 valores</b>	Até 6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área na área posta a concurso.

O tempo de serviço aqui avaliado não é cumulativo. No caso de o candidato ter desempenhado funções dentro e fora da área posta a concurso, é considerado o exercício de funções que atribua ao candidato a melhor valoração.

- **Experiência Profissional Específica (EPE)**

O júri deliberou valorizar o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;

**Sendo EPE:**

Valoração	Tipologia da Experiência Profissional
<b>20 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 10 anos.
<b>18 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.
<b>16 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.
<b>10 valores</b>	Sem desempenho de cargo de direção intermédia.

- **Formação Profissional (FP):**

Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer a formação profissional relacionada com o exercício do cargo dirigente, previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, quer a formação profissional nas áreas técnicas indicadas infra. Serão consideradas todas as tipologias de formação profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção);
- Duração da ação.

Valoração Total	Formação no domínio específico da área posta a concurso	Valoração	Formação na área da Gestão/ Liderança	Valoração
10	Até 70 horas de formação	5	Até 50 horas de formação	5
16	Até 140 horas de formação	8	Superior a 50 horas de formação	8
18	Até 250 horas de formação	9	CAT Futuros Líderes	9
20	Superior 250 horas de formação	10	FORGEP (ou outros: AGEP/CADAP/FA>AP)	10

$$FP = FDE + FGL$$

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas;
- A uma semana 30 horas;
- A um dia 6 horas;
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores:

A valoração total do presente fator, resulta da média aritmética das duas componentes apreciadas: formação profissional de dirigentes e formação no domínio específico na área posta a concurso.

### 3.1.2. Entrevista Pública (EP)

Tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, bem como o perfil necessário, o júri deliberou avaliar os seguintes fatores:

- **Liderança e Gestão das Pessoas** – Visa apreciar a habilidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, a maturidade emocional, a capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, e a aptidão na gestão de equipas.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
-------	-----------	------

<b>1.º Nível</b>	Evidencia excelente capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	5
<b>2.º Nível</b>	Evidencia elevada capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	4
<b>3.º Nível</b>	Evidencia capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	3
<b>4.º Nível</b>	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	2
<b>5.º Nível</b>	Não evidencia capacidade para mobilizar, dinamizar e coordenar pessoas e equipas, bem como não revela sentido de responsabilidade para o exercício das funções dirigentes.	1

- **Motivação para a área a provimento** – Visa apreciar a vontade de constante atualização técnica e o interesse manifestado para o exercício das funções.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

<b>Nível</b>	<b>Descrição</b>	<b>Val.</b>
<b>1.º Nível</b>	Evidencia excelente capacidade e vontade de constante atualização técnica e manifesta elevado interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5
<b>2.º Nível</b>	Evidencia elevada capacidade e vontade de constante atualização técnica, e manifesta interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4
<b>3.º Nível</b>	Evidencia capacidade e vontade para intermitentemente se atualizar tecnicamente e demonstrando algum interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	3
<b>4.º Nível</b>	Evidencia escassa capacidade e vontade de atualização técnica e demonstra escasso interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	2
<b>5.º Nível</b>	Não revela capacidade ou vontade de atualização técnica, nem demonstra interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1

- **Orientação para resultados** – Visa apreciar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para a resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos (através da demonstração pelo candidato de que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis, e outras relevantes à atividade do Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação e define prioridades).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
<b>1.º Nível</b>	Demonstra excelente capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	5
<b>2.º Nível</b>	Demonstra elevada capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando elevada determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	4
<b>3.º Nível</b>	Demonstra capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	3
<b>4.º Nível</b>	Demonstra escassa capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	2
<b>5.º Nível</b>	Não demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, não revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	1

- **Orientação para o Serviço Público** - Considera a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.



Compreende os seguintes níveis de avaliação:

<b>Nível</b>	<b>Descrição</b>	<b>Val.</b>
<b>1.º Nível</b>	Demonstra excelente capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	5
<b>2.º Nível</b>	Demonstra elevada capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	4
<b>3.º Nível</b>	Demonstra capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	3
<b>4.º Nível</b>	Demonstra escassa capacidade ou capacidade inconsistente de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	2
<b>5.º Nível</b>	Não demonstra capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	1

A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública resultará da soma obtida em cada um dos fatores de ponderação ora estabelecidos, num máximo de 20 valores.

A classificação em cada fator resultará da média aritmética das classificações atribuídas pelos membros do júri, arredondada para a unidade inferior ou superior, consoante o valor decimal apurado seja, respetivamente, inferior ou superior a 5.

O júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual a utilizar na Entrevista Pública e da ficha de classificação final de cada candidato, cujos modelos se encontram, respetivamente, no anexo II e III à presente ata, desta constituindo parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que foi lida e aprovada e que vai ser assinada pela Presidente do Júri e pelos vogais.

**Anexos:** Os mencionados.

**Presidente do júri,**

(Susana Martins)

**Vogais,**

(Mário Macedo)

(Célia Nunes)

**MODELO DO REQUERIMENTO**

Exma. Senhora  
Presidente do Conselho Diretivo do INA, I.P.

\_\_\_\_\_ (nome), nascido \_\_\_\_\_  
(a) em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ titular do Cartão de Cidadão/ B.I. n.º \_\_\_\_\_, válido até  
\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, com o n.º de Identificação Fiscal \_\_\_\_\_, residente  
\_\_\_\_\_, com o contacto telefónico n.º  
\_\_\_\_\_ e endereço de correio eletrónico \_\_\_\_\_,  
com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado, integrado (a) na carreira  
e categoria \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, do mapa de  
pessoal de \_\_\_\_\_ (organismo onde exerce funções), detentor (a) do  
grau académico \_\_\_\_\_, vem requerer a V.ª Ex.ª, a admissão da sua  
candidatura ao procedimento concursal para o cargo de  
\_\_\_\_\_ (identificar o cargo), conforme Aviso  
n.º \_\_\_\_\_ do *Diário da República*, II Série, n.º \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, com o código BEP  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

Para os efeitos previstos no artigo 13.º do Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril, na sua versão atualizada, declara, por este meio, que consente o tratamento dos dados pessoais contidos nesta candidatura.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2024.

\_\_\_\_\_  
  
(Assinatura)

**Anexos:**

- Curriculum Vitae;
- Documento comprovativo das habilitações académicas;
- Documentos comprovativos da formação profissional;
- Declaração atualizada, emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontre vinculado.
- Outros: \_\_\_\_\_

ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)

Candidato:						Assuntos abordados
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	
		PP	V1	V2		
<b>Liderança e Gestão das Pessoas</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Motivação para a área a provimento</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Orientação para os resultados</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Orientação para o serviço público</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Soma das médias apuradas em cada fator</b>						
<b>Fundamentação:</b>						

FACTORES DA AVALIAÇÃO CURRICULAR			
<b>1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)</b>			Classificação <input style="width: 50px;" type="text"/>
		Pontuação	Avaliação (Assinalar c/ x)
Habilitação Académica	Grau de Doutor, nas diferentes áreas de Classificação Nacional de áreas de Informática (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.	20	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Grau de Mestre, áreas de Classificação Nacional de Informática (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.	18	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Grau de Licenciado, nas diferentes áreas de Classificação Nacional da área de Informática (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento dos Sistemas e Tecnologias de Informação INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro e pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.	16	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
<b>3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)</b> <span style="float: right;">EP = (EPG*1+EPE*2)/3</span>			Classificação <input style="width: 50px;" type="text" value="0,00"/>
		Pontuação	Avaliação (Assinalar c/ x)
Experiência Profissional Geral (EPG)	10 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.	20	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.	16	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área na área posta a concurso.	12	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Até 6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área na área posta a concurso.	10	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
Experiência Profissional Específica (EPE)	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 10 anos.	20	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.	18	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.	16	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Sem desempenho de cargo de direção intermédia.	10	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
<b>2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)</b> <span style="float: right;">FP = FDE + FGL</span>			Classificação <input style="width: 50px;" type="text" value="0,00"/>
		Pontuação	Somatório nº Horas (Assinalar c/ x)
Formação no domínio específico da área posta a concurso	Até 70 horas de formação	5	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Até 140 horas de formação	8	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Até 250 horas de formação	9	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
	Superior 250 horas de formação	10	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>

Formação na área de Gestão/ Liderança	Até 50 horas de formação	5	
	Superior a 50 horas de formação	8	
	CAT Futuros Líderes	9	
	FORGEP (ou outros: CAGEP/CADAP/FA-AP)	10	

5. CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR 40 % (AC) AC= HA+2EP+FP/4 Classificação 0,00

	Ponderação	Bruta	Classificação Ponderada
1 HABILITAÇÃO ACADÉMICA	1	0,00	0,00
2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00	0,00
3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	2	0,00	0,00

FACTORES DA ENTREVISTA PÚBLICA

Classificação 0,00

	Classificação
A Liderança e Gestão das Pessoas	
B Motivação para a área e provimento	
C Orientação para resultados	
D Orientação para o serviço público	

CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL CF= 40% (AC)+ 60% (EP) Classificação Final 0,00

	Classificação	Ponderação
1 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	0,00	0,00
2 ENTREVISTA PÚBLICA (EP)	0,00	0,00