

ATA N.º 1

No dia quinze de maio de dois mil e vinte e seis, pelas 14h30 horas, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de **Diretor/a de Serviços da Direção de Serviços de Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento**, previsto no artigo 4.º da Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, que reflete a primeira alteração à Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio, e que fixa a estrutura nuclear do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.).

A reunião contou com a presença dos seguintes membros do júri:

Presidente: Mestre António Abel Carreira da Silva, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Administração, I.P.;

Vogais efetivos: Doutor Manuel Francisco Magalhães Cabugueira, Docente na Universidade Lusófona e Dr. Paulo Jorge Veiga Sanches, Diretor de Serviços de Inovação e Desenvolvimento da Polícia Judiciária.

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

Deliberou o júri que será secretariado pela Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Pública Cristina Maria Rouxinol Seixas.

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.

1. Classificação Final

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

$$CF = \frac{3,5 AC + 6,5 EP}{10}$$

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EP – Entrevista Pública

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

2. Avaliação Curricular

Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, sendo considerados os seguintes fatores:

2.1. Habilitação Académica (HA), em que se pondera o nível habilitacional;

2.2. 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;

2.2.1. 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 técnico superior, designadamente na área para a qual é aberto o concurso, com avaliação da sua duração, natureza e complexidade dessa mesma experiência profissional;

2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPE), em que se pondera o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;

2.3. 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:

$$AC = \frac{2 HA + 3 EP + FP}{6}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada tendo o júri deliberado atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 2 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 3 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:

2.2 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 infra.

Valoração	Habilitação Académica (HA)
20 Valores	Doutoramento nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.
18 Valores	Mestrado nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.
16 Valores	Licenciatura nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.
10 Valores	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes das identificadas anteriormente: Grande grupo 1 Educação , área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades , área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito , áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.

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

2.2. Experiência Profissional

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

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

2.2.1. 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
20 valores	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.
16 valores	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.
12 valores	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 fora da área posta a concurso.
10 valores	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3 fora da 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, é considerado o exercício de funções que atribua ao candidato a melhor valoração.

2.2.2. 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
20 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.
18 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.
16 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.
10 valores	Sem desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso.

Apenas serão tidas em conta pelo júri as informações constantes da candidatura desde que devidamente

comprovadas documentalmente.

2.3 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 nas áreas técnicas indicadas infra, quer a formação profissional relacionada com o exercício do cargo dirigente, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual. Serão consideradas todas as tipologias de formação profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, 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.

Formação no domínio específico da área posta a concurso (FDE)	Valoração	Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)	Valoração
Superior 250 horas de formação	10	FA>AP/FORGEF/CAGEF/CADAP	10
Até 250 horas de formação	9	CAT Futuros Líderes	9
Até 140 horas de formação	8	Superior a 50 horas de formação	8
Até 70 horas de formação	5	Até 50 horas de formação	5

$$FP = FDE + FGL$$

As ações que não especificarem 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 soma das duas componentes apreciadas: Formação no Domínio Específico (FDE), e Formação na área da Gestão e Liderança (FGL) da área posta a concurso.

3. 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:

3.1. 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.
1.º Nível	Evidencia excelente capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; aptidão na gestão de equipas.	5
2.º Nível	Evidencia elevada capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; aptidão na gestão de equipas.	4
3.º Nível	Evidencia capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; aptidão na gestão de equipas.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados e da/s equipa/s, maturidade emocional, capacidade para empatizar, capacitar e autonomizar as pessoas; aptidão na gestão de equipas.	2
5.º Nível	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

3.2. Motivação com 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:

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

1.º Nível	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
2.º Nível	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
3.º Nível	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
4.º Nível	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
5.º Nível	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

3.3. Orientação para resultados

Tem por objetivo detetar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e organização do candidato (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 define prioridades).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	5
2.º Nível	Demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando elevada determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	4
3.º Nível	Demonstra alguma dificuldade em equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	3
4.º Nível	Demonstra manifesta dificuldade em equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando insuficiente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	2

Nível	Descrição	Val.
5.º Nível	Não demonstra como equacionar a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando ausência de determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	1

3.4. Orientação para a mudança e inovação

Tem por objetivo aferir a capacidade de produzir ideias novas e efetivas na resolução de problemas e na resposta a desafios do presente e do futuro, produzindo soluções de valor em gestão, organização, comunicação e serviço público.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, revelando excelente capacidade de implementação dessas soluções, bem como de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	5
2.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, revelando elevada capacidade de implementação dessas soluções, bem como de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	4
3.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, potencialmente efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, revelando suficiente capacidade de implementação dessas soluções, bem como de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	3
4.º Nível	Demonstra baixa capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, bem como dificuldade na implementação dessas soluções e de resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	2
5.º Nível	Não demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, tomar a iniciativa e produzir ideias, estratégias e metodologias novas, efetivas, sustentáveis e escaláveis, em resposta a desafios atuais e futuros da Administração Pública, nem capacidade de implementação dessas soluções e de	1

Nível	Descrição	Val.
	resposta a imprevistos com foco nos impactos e no valor acrescentado.	

3.5. Orientação para a Colaboração

Tem por objetivo estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa, a nível nacional e internacional, e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra excelente capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, colocar em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização, estimulando a colaboração. Cria ativamente oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, serviços e/ou Instituições, setores e redes nacionais e internacionais. Disponibiliza os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, instituindo mecanismos de reconhecimento dos contributos individuais para os resultados coletivos.	5
2.º Nível	Demonstra elevada capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, colocar em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização, estimulando a colaboração. Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, serviços e/ou Instituições, setores e redes nacionais e internacionais. Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos.	4
3.º Nível	Demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, colocar em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização, estimulando a colaboração. Participa na criação de oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, serviços e/ou Instituições, setores e redes nacionais e internacionais. Utiliza os recursos e ferramentas disponíveis para facilitar a colaboração e cooperação, contribuindo para o reconhecimento dos resultados coletivos.	3
4.º Nível	Demonstra baixa capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, colocar em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização. Participa em iniciativas de colaboração quando solicitado, mas revela dificuldade em promover ativamente parcerias entre pessoas, serviços e/ou Instituições, setores e redes nacionais e internacionais. Não antecipa as necessidades de cooperação nem contribui de forma consistente para o reconhecimento dos resultados coletivos.	2

Nível	Descrição	Val.
5.º Nível	Não demonstra capacidade de, na área do Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento, colocar em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização. Não cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, serviços e/ou Instituições, setores e redes nacionais e internacionais. Não disponibiliza recursos, ferramentas ou apoio à colaboração e cooperação, nem contribui para o reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos.	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.

Por fim, 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 I e II 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 pelo Presidente e pela Secretária do Júri, que a redigiu.

O Presidente do Júri

Abel Carreira

A Secretária

Cristina Rouxinol

Anexo I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor (a) de Serviços de Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento – Artigo 4.º da Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, que reflete a primeira alteração à Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio, e que fixa a estrutura nuclear do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.).

ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

Candidato/a:						
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	Assuntos abordados
		P	1	1		
Liderança e Gestão das Pessoas	5 4 3 2 1					
Motivação com a área a provimento	5 4 3 2 1					
Orientação para os resultados	5 4 3 2 1					
Orientação para a Mudança e Inovação	5 4 3 2 1					
Orientação para a Colaboração	5 4 3 2 1					
Soma das médias apuradas em cada fator						
Fundamentação:						

ANEXO II

Procedimento de Recrutamento, Seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 1.º GRAU- Direção Conhecimento, Inovação e Desenvolvimento
- Artigo 4.º da Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, que reflete a primeira alteração à Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio.

CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL

NOME:

FACTORES DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) Classificação

		Pontuação	Avaliação <i>(Assinalar c/ x)</i>
Habilitação Académica	Doutoramento nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	20	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Mestrado nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	18	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Licenciatura nas áreas CNAEF* Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	16	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes das identificadas anteriormente: Grande grupo 1 Educação, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2 Artes e Humanidades, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, áreas de estudo 31- Ciências Sociais e do Comportamento; 34 - Ciências empresariais; 38 -Direito.	10	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>

2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) $EP = (EPG * 1 + EPE * 2) / 3$ Classificação

		Pontuação	Avaliação <i>(Assinalar c/ x)</i>
Experiência Profissional Geral (EPG)	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.	20	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3 na área posta a concurso.	16	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3 fora da área posta a concurso.	12	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3 fora da área posta a concurso.	10	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>

Experiência Profissional Específica (EPE)	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.	20	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.	18	<input style="width: 30px; 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: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Sem desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso.	10	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>

Classificação

Classificação

3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) $FP = FDE + FGL$ Classificação

		Pontuação	Somatório nº Horas <i>(Assinalar c/ x)</i>
Formação no domínio específico da área posta a concurso (FDE)	Até 70 horas de formação	5	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Até 140 horas de formação	8	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Até 250 horas de formação	9	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Superior 250 horas de formação	10	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>

Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)	Até 50 horas de formação
	Superior a 50 horas de formação
	CAT Futuros Líderes
	FA>AP/FORGEP/CAGEP/CA DAP

5
8
9
10

Classificação

Classificação

4. CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR 35 % (AC)		AC= 2HA+3EP+FP/6		Classificação	0,00
		Ponderação	Bruta	Classificação Ponderada	
1	HABILITAÇÃO ACADÉMICA	2	0,00	0,00	
2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00	0,00	
3	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	3	0,00	0,00	

5. FATORES DA ENTREVISTA PÚBLICA

		Classificação	0,00
		Classificação	
A	Liderança e Gestão das Pessoas		
B	Motivação para a Área a Provimento		
C	Orientação para Resultados		
D	Orientação para a Mudança e Inovação		
E	Orientação para a Colaboração		

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL		CF= 35% (AC)+ 65% (EP)		Classificação Final	0,00
		Classificação		Ponderação	
1	AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	0,00	0,00		
2	ENTREVISTA PÚBLICA (EP)	0,00	0,00		