

ATA N.º 1

Aos 19 do mês de maio do ano de 2023, pelas 15:00 horas, reuniu por videoconferência o júri do procedimento concursal para provimento de Chefe de Divisão do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto, correspondente ao cargo de Direção Intermédia de 2.º grau, cuja abertura foi aprovada pelo Conselho Diretivo através de deliberação tomada na reunião realizada em 20 de abril de 2023, com vista à definição da metodologia de trabalho, dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

Na reunião estiveram presentes a presidente do júri, Erica de Oliveira Grilo Santos Cardoso, presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto, a 1.º vogal efetiva, Dra. Adelaide Canas, Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central, E.P.E, e o 2.º vogal efetivo, Prof. Pedro Verga Matos, Professor do ISEG - Lisbon School of Economics & Management, da Universidade de Lisboa.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1: Definição da metodologia de trabalho;

Ponto 2: Definição das grelhas de avaliação dos requisitos formais e legais, da avaliação curricular e da entrevista profissional;

Ponto 3: Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação.

Iniciada a reunião, foi deliberado o seguinte:

Ponto 1: Definição da metodologia de trabalho

Após discussão sobre a definição da metodologia de trabalho, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar o cumprimento das seguintes etapas:

- 1.1 Verificação do cumprimento dos requisitos formais e legais através da aplicação da grelha que constitui o anexo I da presente ata;
- 1.2 Elaboração de lista dos candidatos admitidos e excluídos;
- 1.3 Notificação por correio eletrónico dos candidatos excluídos;
- 1.4 Verificação dos parâmetros de avaliação curricular através da aplicação da grelha que constitui o anexo II da presente ata;
- 1.5 Marcação das entrevistas profissionais e discussão do projeto;
- 1.6 Notificação por correio eletrónico dos candidatos admitidos para as entrevistas profissionais e discussão do projeto;
- 1.7 Realização das entrevistas profissionais utilizando para o efeito a grelha que constitui o anexo III da presente ata;
- 1.8 Avaliação e discussão do projeto apresentado de acordo os parâmetros definidos;

- 1.9 Elaboração da proposta de designação, com a indicação das razões que presidiram à seleção do candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação;
- 1.10 Remessa ao Conselho Diretivo do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto da proposta de designação.

Ponto 2: Definição das grelhas de avaliação dos requisitos formais e legais, da avaliação curricular e da entrevista profissional

No seguimento da deliberação a que se refere o ponto 1 da presente data, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar a grelha de requisitos formais e legais (cfr. anexo I), a grelha de avaliação curricular (cfr. anexo II) e a grelha de entrevista profissional (cfr. anexo III), estabelecendo uma pontuação de 0 a 20 valores para as grelhas de avaliação curricular e de entrevista profissional, sendo que os candidatos devem observar de forma cumulativa e obrigatoriamente, sob pena de exclusão, as seguintes condições:

- 2.1 A candidatura deve ser formalizada mediante requerimento, com assinatura digital ou chave móvel digital, dirigido por correio eletrónico à Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto, através do endereço eletrónico:

recrutamento.iogp@igpinto.min-saude.pt

no prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público, devendo conter, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, os seguintes elementos:

- 2.1.1 Indicação, no campo "assunto" do requerimento e do e-mail, do código da oferta da BEP de abertura do procedimento concursal, acrescido da seguinte frase: Direção intermédia 2.º grau - SGRH;
- 2.1.2 Identificação completa do candidato no requerimento (nome, data de nascimento, naturalidade, nacionalidade, número do Cartão do Cidadão e data da sua validade, residência, código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico);
- 2.1.3 Indicação no requerimento do nível habilitacional e da área de formação académica e profissional;
- 2.1.4 Indicação no requerimento da categoria e carreira e/ou cargo que exerce, bem como do tempo de serviço na categoria e carreira e/ou cargo e no exercício em funções profissionais;
- 2.1.5 Indicação no requerimento de quaisquer outros elementos que o candidato considere passíveis de influir na apreciação do seu mérito, os quais só serão tidos em conta pelo júri se devidamente comprovados;
- 2.1.6 Menção no requerimento de que o candidato declara, sob compromisso de honra, serem verdadeiros os elementos ou factos constantes do requerimento e da candidatura;
- 2.1.7 Declaração no requerimento de consentimento de tratamento dos dados pessoais para os expressos fins da tramitação do presente procedimento.
- 2.2 O requerimento de candidatura deve ser acompanhado, obrigatoriamente sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- 2.2.1 Currículum vitae detalhado, atualizado em data posterior à abertura do presente procedimento, com assinatura digital ou chave móvel digital do candidato;
- 2.2.2 Cópia digitalizada dos certificados comprovativos das habilitações literárias e da formação profissional;
- 2.2.3 Cópia dos documentos comprovativos da experiência profissional, designadamente, declaração emitida pelo serviço da qual conste inequivocamente as funções ou atividades exercidas, bem como a respetiva duração;
- 2.2.4 Cópia digitalizada de certificado de aproveitamento em um dos cursos específicos para alta direção na Administração Pública, como o CADAP, CAGEP, FORGEP, ou outro(s) de nível avançado, na área da gestão pública, dirigido(s) a licenciados;
- 2.2.5 Cópia digitalizada de comprovativo dos requisitos previstos n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a saber: declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o trabalhador exerce funções, onde conste a natureza do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, data da sua constituição, o cargo, categoria, carreira e atividade que executa, com indicação do tempo de serviço prestado na área de licenciatura.
- 2.2.6 Três exemplares do projeto de desenvolvimento e gestão do serviço a concurso, contendo as principais linhas estratégicas a que o/a candidato(a) se propõe com o máximo de 3000 palavras.

Mais deliberou, por unanimidade, que a ponderação a aplicar a cada um dos métodos de avaliação fixados será a seguinte:

AC = Avaliação curricular: 40%;

EP = Entrevista profissional: 30%.

DP= Discussão do projeto: 30%

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

Ponto 3: Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Após discussão sobre a especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

3.1 Avaliação curricular (AC):

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do currículo académico e profissional do candidato.

Neste sentido, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitações académicas: será considerada a titularidade de curso superior que confira o grau de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Direito ou Gestão ou grau académico superior a este, sendo considerada a conclusão da parte curricular de cursos de doutoramento ou mestrado, bem como a conclusão de pós-graduações;
- b) Experiência profissional: será considerada a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias que sejam relevantes para o exercício do cargo a prover;
- c) Formação profissional: serão considerados os cursos específicos para alta direção na Administração Pública, como o CADAP, CAGEP, FORGEP, bem como, outras formações de nível avançado, na área da gestão pública, dirigida a licenciados, que serão considerados independentemente da sua data de conclusão. Serão ainda consideradas ações em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias para o exercício do cargo a prover, devidamente certificadas pela entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que decorreram nos últimos dez anos.

A avaliação curricular será expressa de 0 a 20 valores através da aplicação da fórmula seguinte:

$AC = HA + EP + FP$, em que:

AC - Avaliação Curricular;

HA - Habilitações Académicas;

EP - Experiência Profissional;

FP - Formação Profissional.

i. Habilitações Académicas (HA)

As habilitações académicas serão valoradas de acordo com a seguinte pontuação (não cumulativos):

- a) Doutoramento: 5 valores;
- b) Parte curricular de Doutoramento concluída: 4 valores;
- c) Mestrado: 3 valores;
- d) Parte curricular de Mestrado concluída: 2 valores;
- e) Licenciatura: 1 valor;

ii. Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional será valorada de acordo com a seguinte pontuação (não cumulativos):

- a) Exercício de funções como dirigente ou equiparado na área de atuação ou relevantes para o cargo a prover, há 2 anos ou mais: 9 valores;
- b) Exercício de funções como dirigente ou equiparado na área de atuação ou relevantes para o cargo a prover, há 1 ano ou mais e menos de 2 anos: 7 valores;
- c) Exercício de funções como dirigente ou equiparado na área de atuação ou relevantes para o cargo a prover, há menos de 1 ano: 5 valores
- d) Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções



relevantes para o cargo a prover, há 6 anos ou mais: 3 valores;

- e) Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo a prover, há 4 anos ou mais e menos de 6 anos: 1 valor;
- f) Não reúne os requisitos atrás referidos: 0 valores;

iii. Formação Profissional (FP)

A formação profissional será valorada de acordo com os seguintes critérios e pontuação:

- a) A pontuação final do candidato neste critério resulta do somatório da pontuação obtida nos "Cursos Específicos" com a pontuação obtida nas "Outras ações";
- b) Em caso de inexistência da indicação no certificado do número de horas de formação, um dia de formação é equivalente a 7 horas;
- c) Será considerado o somatório do número de horas das ações frequentadas e devidamente documentadas;
- d) Nos cursos específicos, no caso de um candidato ter mais do que um curso, será apenas considerada a situação melhor pontuada;
- e) A grelha de pontuação a considerar será a seguinte:

	Cursos específicos				Outras ações em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias para o exercício do cargo a prover (últimos 10 anos)			
	CADAP	CAGEP ou FORGEP	Outros de nível avançado, na área da gestão pública	Não reúne os	Superior a 200 horas	Igual ou inferior a 200 horas e	Inferior a 100 horas e	Não reúne os
				requisitos anteriores		superior ou igual a 100 horas	superior a 0 horas	requisitos anteriores
Pontuação	3 valores	2 valores	1 valor	0 valores	3 valores	2 valores	1 valor	0 valores

Da avaliação curricular (AC) resultará uma lista ordenada de forma decrescente, passando à fase da entrevista (EP) e discussão do projeto (DP) os cinco primeiros classificados.

3.2 Entrevista Profissional (EP):

A entrevista profissional visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais do candidato para o exercício do cargo a prover.

Tendo em consideração as atribuições e competências inerentes ao cargo a prover, são adotados os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo-se o que se pretende avaliar em cada um deles:



- a) Nível de conhecimentos da atividade e experiência que detém na área de atuação do cargo a prover, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Muito elevados para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível muito elevado de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	8 valores
Elevados para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível elevado de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	6 valores
Suficientes para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível razoável de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 valores
Insuficientes para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível reduzido de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	0 valores

- b) Capacidade de coordenação e liderança de equipas: será avaliada a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, nomeadamente quanto à capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização, bem como estimular a iniciativa e a responsabilização, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Muito elevada	Quando revele um grau muito elevado de aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	3 valores
Elevada	Quando revele um grau elevado de aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	2 valores
Suficiente	Quando revele um grau razoável de aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1 valores
Insuficiente	Quando revele um grau reduzido de aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	0 valores

- c) Gestão por objetivos e orientação para os resultados: será avaliada a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, nomeadamente propor soluções inovadoras com vista à melhoria do

funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Muito elevada	Quando revele um grau muito elevado de capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras.	3 valores
Elevada	Quando revele um grau elevado de capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras.	2 valores
Suficiente	Quando revele um grau razoável de capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras.	1 valores
Insuficiente	Quando revele um grau reduzido de capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras.	0 valores

- d) **Motivação para o exercício do cargo e sentido de serviço público:** serão avaliados, por um lado, os motivos que presidiram à apresentação da candidatura ao presente procedimento, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao cargo a prover, e, por outro, avaliar-se-á se, na prática quotidiana, demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos e se adapta ao funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Muito elevada	Quando revele um grau muito elevado de capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	3 valores
Elevada	Quando revele um grau elevado de capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	2 valores
Suficiente	Quando revele um grau razoável de capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	1 valores
Insuficiente	Quando revele um grau reduzido de capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	0 valores

- e) **Capacidade de expressão verbal:** será avaliada a fluência verbal e confiança na resposta às questões colocadas, bem como o grau de maturidade e capacidade para interligar ideias e projetos associados ao setor da saúde, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Muito elevada	Quando revele um grau muito elevado de fluência verbal e de confiança, bem como de maturidade e capacidade para interligar ideias e projetos associados ao setor da saúde.	3 valores
Elevada	Quando revele um grau elevado de fluência verbal e de confiança, bem como de maturidade e capacidade para interligar ideias e projetos associados ao setor da saúde.	2 valores
Suficiente	Quando revele um grau razoável de fluência verbal e de confiança, bem como de maturidade e capacidade para interligar ideias e projetos associados ao setor da saúde.	1 valores
Insuficiente	Quando revele um grau reduzido de fluência verbal e de confiança, bem como de maturidade e capacidade para interligar ideias e projetos associados ao setor da saúde.	0 valores

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista profissional resultará da soma de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

3.3 Discussão do Projeto

Tendo por base o projeto apresentado pelo candidato, e simultaneamente à entrevista profissional, será realizada a discussão do projeto onde serão tidos em consideração os seguintes parâmetros e que tem a valoração de 30%:

Enquadramento do projeto no plano estratégico do IOGP	0 a 5 valores
Avaliação crítica das ameaças e oportunidades no serviço de gestão de recursos humanos nos hospitais pertencentes ao SNS	0 a 5 valores
Adequação do modelo organizativo proposto ao capital humano e à estrutura do IOGP	0 a 5 valores
Propostas que visem a maximização da eficiência e melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados	0 a 5 valores

3.4 Classificação final:

A classificação final será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e resultará da soma das classificações obtidas nos três métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,4 \times AC + 0,3 \times EP + 0,3 \times DP,$$

em que:

CF - Classificação Final;



AC - Avaliação Curricular;

EP - Entrevista Profissional;

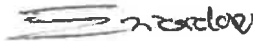
DP - Discussão de Projeto

Terminado o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com a indicação das razões que presidem à seleção do candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

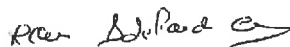
Em caso de igualdade na classificação final, o júri aplicará como fator preferencial o tempo de exercício de funções em cargos de direção intermédia ou equiparados na área da saúde.

Nada mais havendo a cumprir, encerrou-se a reunião, da qual se lavra a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada eletronicamente.

Presidente do Júri



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo



ANEXO I

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 2.º grau
Código da BEP _____ - Chefe de Divisão do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

GRELHA DE REQUISITOS FORMAIS E LEGAIS

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Nome do candidato:

Habilitações literárias:

A) FORMALIZAÇÃO DA CANDIDATURA			
	Parâmetros	Cumprimento dos requisitos	
		Sim	Não
Requerimento de candidatura	Assinatura digital ou chave móvel digital.		
	Apresentado por correio eletrónico através do e-mail recrutamento@igpinto.min-saude.pt		
	Dirigido ao Presidente do Conselho Diretivo do Hospital Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto.		
	Cumprimento do prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público.		
	Indicação, no campo "assunto" do e-mail, do código da oferta da BEP de abertura do procedimento concursal, acrescido da seguinte frase: Direção intermédia 2.º grau - SGRH.		
	Indicação, no campo "assunto" do requerimento, do código da oferta da BEP de abertura do procedimento concursal, acrescido da seguinte frase: Direção intermédia 2.º grau - SGRH.		
	Identificação completa do candidato no requerimento (nome, data de nascimento, naturalidade, nacionalidade, número do Cartão do Cidadão e data da sua validade, residência, código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico).		
	Indicação no requerimento do nível habilitacional e da área de formação académica e profissional.		
Indicação no requerimento da categoria e carreira e/ou cargo que exerce, bem como do tempo de serviço na			



	categoria e carreira e/ou cargo e no exercício em funções profissionais.		
	Indicação no requerimento de quaisquer outros elementos que o candidato considere passíveis de influir na apreciação do seu mérito, os quais só serão tidos em conta pelo júri e devidamente comprovados.		
	Menção no requerimento de que o candidato declara, sob compromisso de honra, serem verdadeiros os elementos ou factos constantes do requerimento e da candidatura.		
	Declaração no requerimento de consentimento de tratamento dos dados pessoais para os expressos fins da tramitação do presente procedimento.		
	Curriculum vitae detalhado, atualizado em data posterior à abertura do procedimento concursal, com assinatura digital ou chave móvel digital do candidato.		
	Cópia digitalizada dos certificados comprovativos das habilitações literárias e da formação profissional.		
	Cópia dos documentos comprovativos da experiência profissional, designadamente, declaração emitida pelo serviço da qual conste inequivocamente as funções ou atividades exercidas, bem como a respetiva duração.		
	Cópia digitalizada de certificado de aproveitamento em um dos cursos específicos para alta direção na Administração Pública, como o CADAP, CAGEP, FORGEP, ou outros de nível avançado, na área da gestão pública, dirigidos a licenciados.		
	Cópia digitalizada de comprovativo dos requisitos previstos n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a saber, declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o trabalhador exerce funções, onde conste a natureza do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, data da sua constituição, o cargo, categoria, carreira e atividade que executa, com indicação do tempo de serviço prestado na área de licenciatura.		
B) REQUISITOS LEGAIS DE PROVIMENTO - artigo 20.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação			
	Parâmetros	Cumprimento dos requisitos	
		Sim	Não
	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Direito e Gestão.		
	Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.		
	Igual ou superior a 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.		
	ADMITIDO/EXCLUÍDO		

ANEXO II

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 2.º grau

Código da BEP _____ - Chefe de Divisão do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Nome do candidato:

Habilitações literárias:

AVALIAÇÃO

Parâmetros		Classificação		
		Pontuação a atribuir	Pontuação Obtida	
Habilitações académicas	Doutoramento	5		
	Parte curricular de Doutoramento concluída	4		
	Mestrado	3		
	Parte curricular de Mestrado concluída ou pós-graduação concluída	2		
	Licenciatura	1		
Experiência profissional	Exercício de funções como dirigente ou equiparado na área de atuação ou relevantes para o cargo a prover, há 2 anos ou mais.	9		
	Exercício de funções como dirigente ou equiparado na área de atuação ou relevantes para o cargo a prover, há 1 ano ou mais e menos de 2 anos.	7		
	Exercício de funções como dirigente ou equiparado na área de atuação ou relevantes para o cargo a prover, há menos de 1 ano.	5		
	Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo a prover, há 6 anos ou mais	3		
	Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo a prover, há 4 anos ou mais e menos de 6 anos.	1		
	Não reúne os requisitos atrás referidos.	0		
Formação Profissional	Cursos específicos para alta direção	CADAP	3	
		CAGEP ou FORGEP	2	
		Outros de nível avançado, na área da gestão pública, dirigidos a licenciados.	1	



SAÚDE

	Não reúne os requisitos anteriores.	0	
Outras ações em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias para o exercício do cargo a prover (últimos 10 anos). * (ver nota abaixo da grelha)	Superior a 200 horas	3	
	Igual ou inferior a 200 horas e superior ou igual a 100 horas	2	
	Inferior a 100 horas e superior a 0	1	
	Não reúne nenhum dos requisitos anteriores	0	
TOTAL		20	0

LEGENDA:

- CADAP - Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e artigo 2.º da Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril: Tem como objetivos proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos e competências adequados ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, através de uma formação altamente qualificada nos aspetos científico, técnico e comportamental.
- CAGEP - Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril: O exercício de cargos de direção superior implica a frequência, com aproveitamento, do Curso Avançado de Gestão Pública.
- FORGEP - Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril: O exercício de cargos de direção intermédia implica a frequência, com aproveitamento, do Programa de Formação em Gestão Pública.

ANEXO III

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 2.º grau
Código da BEP _____ - Chefe de Divisão do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

GRELHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Nome do candidato:

Habilitações literárias:

AVALIAÇÃO

Parâmetros		Classificação	
		Pontuação a atribuir	Pontuação Obtida
1. Nível de conhecimentos da atividade e experiência que detém na área de atuação do cargo a prover.	Muito elevados para o exercício do cargo	8	
	Elevados para o exercício do cargo	6	
	Suficientes para o exercício do cargo	4	
	Insuficientes para o exercício do cargo	0	
2. Capacidade de coordenação e liderança de equipas.	Muito Elevada	3	
	Elevada	2	
	Suficiente	1	
	Insuficiente	0	
3. Gestão por objetivos e orientação para os resultados.	Muito Elevada	3	
	Elevada	2	
	Suficiente	1	
	Insuficiente	0	
4. Motivação para o exercício do cargo e sentido de serviço público.	Muito Elevada	3	
	Elevada	2	
	Suficiente	1	
	Insuficiente	0	
5. Capacidade de expressão verbal.	Muito Elevada	3	
	Elevada	2	
	Suficiente	1	
	Insuficiente	0	
TOTAL		20	0