



**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
(CHEFE DE DIVISÃO) PARA A DIVISÃO DE GESTÃO FINANCEIRA**

ATA N.º 1

**DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR E DA ENTREVISTA
PÚBLICA**

Aos quinze dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, reuniu via zoom, o júri designado pela Assembleia Municipal em 29 de fevereiro de 2024, constituído pelo Sra. Professora Doutora Teresa Cristina Pereira Eugénio, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Sra. Dra. Graciete Maria Coelho Raposo Campos, Diretora dos Serviços Financeiros do Instituto Politécnico de Leiria, e Sr. Dr. Fernando Luís Marques Gaspar da Silva Pereira, Chefe da Divisão de Gestão Financeira da Câmara Municipal de Ourém, a fim de estabelecer os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e entrevista pública, bem como o sistema de classificação final dos candidatos ao procedimento concursal, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

I. Avaliação Curricular

Na Avaliação Curricular (AC) será atribuída a pontuação máxima de 20 valores, mediante a ponderação dos fatores Habilitações Académicas (HA), Experiência Profissional (EP) e Formação Profissional (FP):

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

No fator Habilitações Académicas (HA) atender-se-á à seguinte valoração:

- Mestrado/Doutoramento – 20 valores
- Licenciatura – 18 valores

No fator Experiência Profissional (EP) o/a candidato/a tem de possuir experiência profissional relevante em função dos anos de serviço em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento



tenha sido exigida licenciatura na área da economia, ou gestão, ou contabilidade, ou finanças, de acordo com a seguinte valoração:

- Experiência profissional > a 4 anos, na área do lugar a prover – 20 valores
- Experiência profissional = a 4 anos, na área do lugar a prover – 18 valores

No fator Formação Profissional (FP) serão tidas em consideração as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas nos últimos 10 anos, desde que com interesse específico para o lugar a prover, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Ações de formação com duração \leq a 7 horas – 1 valor cada;
- Ações de formação com duração > 7h e \leq 32 h – 2 valores cada;
- Ações de formação com duração > 32h e \leq 70 h – 3 valores cada;
- Ações de formação com duração > 70h e \leq 120 h – 4 valores cada;
- Ações de formação com duração > 120 h – 5 valores cada.

Da aplicação da avaliação curricular e respetiva classificação resultará o preenchimento de uma ficha individual, conforme anexo 1.

II. Entrevista pública

A Entrevista Pública (EPU) destina-se a verificar, de forma imparcial e objetiva, o preenchimento dos diversos itens em que se decompõe o perfil pretendido para o desempenho do cargo a prover, através de uma entrevista avaliada de 0 a 20 valores, e a fundamentar a ordenação dos/as candidatos/as com vista à escolha daquele que demonstrar possuir o perfil pretendido, por meio de uma conversação dirigida à perceção e à qualificação das características próprias dos mesmos, num contexto de imediação pessoal, avaliados pelos seguintes parâmetros:

1 – Conhecimentos do conteúdo funcional do cargo – o/a candidato/a tem de possuir adequados conhecimentos do conteúdo funcional do lugar a prover, demonstrando, de forma clara, objetiva e inequívoca, uma perceção ampla e cabal das tarefas a desenvolver e das responsabilidades que lhe cabe assumir;

2 – Orientação para os resultados – o/a candidato/a tem de demonstrar aptidão para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e o compromisso com os resultados a alcançar, demonstrar ter noção das prioridades e capacidade para responder de forma ágil às situações de pressão e urgência, sendo igualmente importante neste âmbito a capacidade de assumir a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso dos resultados atingidos;



3 – Liderança e gestão das pessoas - o/a candidato/a tem de demonstrar aptidão para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, assim como, para os orientar e influenciar positivamente na prossecução dos objetivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento e compreensão. Deve ainda demonstrar capacidade para promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação, dentro da própria unidade orgânica e entre as restantes;

4 – Visão estratégica - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, revelando uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão;

5 – Planeamento e organização - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

6 – Poder de decisão - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas, tendo sempre presente as prioridades do serviço e a urgência das situações, tomando medidas e/ou opções em tempo útil e de modo eficaz e profícuo. Valoriza-se ainda, a capacidade de autoconfiança e decisão, mesmo quando se trata de opções difíceis;

7 – Orientação para a inovação e mudança - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação;

8 – Análise da informação e sentido crítico - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica;

9 – Capacidade de expressão e comunicação - será ainda avaliada a capacidade de expressão e comunicação a um nível adequado às circunstâncias de cada situação concreta, demonstrando raciocínio lógico, clareza na exposição de ideias, fluência verbal, cuidado na seleção do vocabulário e capacidade para suscitar empatia com os seus interlocutores.



Da aplicação da entrevista pública e respetiva classificação resultará o preenchimento de uma ficha individual, conforme anexo 2.

A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples (sem arredondamentos) das classificações atribuídas pelos membros do júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados, por referência aos elementos qualitativos e quantitativos constantes do quadro apenso à ficha, previsto no anexo 3.

III. Menção Final Classificativa

A atribuição da Menção Final Classificativa (MFC) resulta da aplicação da fórmula que a seguir se indica, atribuindo-se a menção de “perfil não adequado” ou de “perfil adequado”, sendo que esta última só será atribuída quando da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EPU) resultar uma classificação mínima de dezasseis valores, sem arredondamentos:

$$MFC = \frac{AC + EPU}{2}$$

2

Os candidatos serão notificados para a realização da entrevista pública, bem como do resultado do procedimento concursal, não havendo lugar a audiência de interessados, conforme estabelece o n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Findo o procedimento concursal, o júri, elabora a proposta de designação, escolhendo de entre os candidatos com perfil adequado, aquele que reúne melhores condições para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, com a indicação das razões, porque a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.



Teresa Cristina Pereira Eugénio

(Presidente)

Assinado por: **Teresa Cristina Pereira Eugénio**

Num. de Identificação: 10358839

Data: 2024.04.16 12:29:22+01'00'



CHAVE MÓVEL

Graciete Maria Coelho Raposo Campos

(Vogal)

Assinado por: **GRACIETE MARIA COELHO RAPOSO CAMPOS**

Data: 2024.04.15 10:11:46+01'00'

Certificado por: **Diário da República**

Atributos certificados: **DIRETORA DOS SERVIÇOS FINANCEIROS - Instituto Politécnico de Leiria**



CARTÃO DE CIDADÃO

Fernando Luís Marques Gaspar da Silva Pereira

(Vogal)

Assinado por: **FERNANDO LUÍS GASPARG DA SILVA**

PEREIRA MARQUES

Num. de Identificação: 10782353

Data: 2024.04.15 13:51:37+01'00'



CARTÃO DE CIDADÃO



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU (CHEFE DE DIVISÃO) PARA A DIVISÃO DE GESTÃO FINANCEIRA

Anexo 1

Ficha Individual – Avaliação Curricular

Nome do/a candidato/a:

Na avaliação curricular (AC) será atribuída a pontuação máxima de 20 valores, mediante a ponderação dos fatores habilitações académicas (HA) Experiência profissional (EP) e formação profissional (FP).

1. Habilitações académicas (HA) – o/a candidato/a tem de possuir formação académica superior, atendendo-se à seguinte valoração:

. Mestrado/Doutoramento: _____ 20 valores
. Licenciatura: _____ 18 valores

(assinalar com cruz)

2. Experiência profissional (EP) - o/a candidato/a tem de possuir experiência profissional relevante, em função dos anos de serviço em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento tenha sido exigida licenciatura em economia, ou gestão, ou contabilidade, ou finanças, de acordo com a seguinte valoração:

. Experiência profissional > 4 anos: _____ 20 valores
. Experiência profissional = 4 anos: _____ 18 valores

(assinalar com cruz)

3. Formação profissional (FP) - o/a candidato/a tem de possuir formação profissional relevante na área. Serão tidas em consideração as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas, desde que com interesse específico para o lugar a prover, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, a avaliar em função da respetiva duração:

≤ a 7 horas = 1 valor cada;
> 7 horas e ≤ a 32 horas = 2 valores cada;
> 32 horas e ≤ a 70 horas = 3 valores cada;
> 70 horas e ≤ a 120 horas = 4 valores cada;
> 120 horas = 5 valores cada;

Designação ação:	Data realização:	N.º horas:
01. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
02. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
03. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
04. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
05. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
06. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
07. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
08. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
09. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
12. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
13. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
14. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
15. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
16. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
17. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
18. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
19. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>
20. _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(Marcar total valores)

4. Classificação: a pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples (sem arredondamentos) da classificação atribuída pelo júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados:

$$AC = \frac{(HA) + (EP) + (FP)}{3} = \frac{XX + XX + XX}{3} = \text{_____}$$

(Marcar total)



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU (CHEFE DE DIVISÃO)
PARA A DIVISÃO DE GESTÃO FINANCEIRA

Anexo 2

Ficha Individual – Entrevista Pública

Nome do/a candidato/a:

A entrevista pública (EPU) destina-se a verificar, de forma imparcial e objetiva, o preenchimento dos diversos itens em que se decompõe o perfil pretendido para o desempenho do cargo a prover, através de uma entrevista avaliada de 0 a 20 valores, e a fundamentar a ordenação dos candidatos com vista à escolha daquele que demonstrar possuir o perfil pretendido, por meio de uma conversação dirigida à percepção e à qualificação de características próprias dos mesmos, num contexto de imediação pessoal, avaliados pelos seguintes parâmetros:

1. Critérios objetivos destinados a aferir a conformidade com o perfil exigido:	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Média Final
1. Conhecimentos do conteúdo funcional do cargo - o/a candidato/a tem de possuir adequados conhecimentos do conteúdo funcional do lugar a prover, demonstrando, de forma clara, objetiva e inequívoca, uma percepção ampla e cabal das tarefas a desenvolver e das responsabilidades que lhe cabe assumir.				
2. Orientação para os resultados - o/a candidato/a tem de demonstrar aptidão para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e o compromisso com os resultados a alcançar, demonstrar ter noção das prioridades e capacidade para responder de forma ágil às situações de pressão e urgência, sendo igualmente importante neste âmbito a capacidade de assumir a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso dos resultados atingidos.				
3. Liderança e gestão das pessoas - o/a candidato/a tem de demonstrar aptidão para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, assim como, para os orientar e influenciar positivamente na prossecução dos objetivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento e compreensão. Deve ainda demonstrar capacidade para promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação, dentro da própria unidade orgânica e entre os restantes.				
4. Visão estratégica - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, revelando uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.				
5. Planeamento e organização - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.				
6. Poder de decisão - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas, tendo sempre presente as prioridades do serviço e a urgência das situações, tomando medidas e/ou opções em tempo útil e de modo eficaz e profícuo. Valoriza-se ainda, a capacidade de autoconfiança e decisão, mesmo quando se trata de opções difíceis.				
7. Orientação para a inovação e mudança - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.				
8. Análise da informação e sentido crítico - o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.				
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Média Final

(Com arredondamento)

9. Capacidade de expressão e comunicação - será ainda avaliada a capacidade de expressão e comunicação a um nível adequado às circunstâncias de cada situação concreta, demonstrando raciocínio lógico, clareza na exposição de ideias, fluência verbal, cuidado na seleção do vocabulário e capacidade para suscitar empatia com os seus interlocutores.

(Com arredondamento)

2. Classificação: A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas pelos membros do Júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados:

$$EP = [1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9]/9$$

(Sem arredondamento)

3. Fundamentação: a pontuação atribuída a cada um dos critérios tem por referência os elementos qualitativos constantes do quadro anexo à presente ficha.

4. Assuntos abordados pelo/a candidato/a no âmbito da discussão do tema:



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU (CHEFE DE DIVISÃO) PARA A DIVISÃO DE GESTÃO FINANCEIRA

Anexo 3

Fundamentação Qualitativa – Entrevista Pública

1 - Conhecimentos do conteúdo funcional do cargo:	
20 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo plenamente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo excepcionalmente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo consideravelmente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo especialmente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo apreciavelmente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo bastante adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo razoavelmente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo suficientemente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo aceitavelmente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo ligeiramente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo pouco adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo insuficientemente adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir conhecimentos do conteúdo funcional do cargo adequados, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

2 – Orientação para os resultados:	
20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

3 – Liderança e gestão das pessoas:

20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

4 – Visão estratégica:

20 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir visão estratégica insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir visão estratégica, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

5 – Planeamento e organização:

20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

6 – Poder de decisão:

20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de decisão insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de decisão adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

7 - Orientação para a inovação e mudança:

20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de orientação para a inovação e mudança adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

8 – Análise da informação e sentido crítico:

20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de análise da informação e sentido crítico adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.

9 – Capacidade de expressão e comunicação:

20 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação plenamente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
19 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação excepcionalmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
18 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação consideravelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
17 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação especialmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
16 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação apreciavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
15 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação bastante adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
14 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação razoavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
13 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação suficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
12 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação aceitavelmente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
11 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação ligeiramente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
10 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação pouco adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
9 Valores	Demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação insuficientemente adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.
8/- Valores	Não demonstrou possuir capacidade de expressão e comunicação adequada, nos termos estabelecidos para o perfil exigido.