



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

ATA N.º 1

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

-----Aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu via zoom, no seguinte link: <https://videoconf-colibri.zoom.us/j/94877076889?pwd=a2NMOWNtK2xnaDBmY3ZZaUZRL0VWdz09>, o júri designado pela Assembleia Municipal da Marinha Grande em 29 de fevereiro de 2024, constituído por Ana Isabel Lambelho Costa, Professora Coordenadora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, que presidiu, por Agostinho António Gonçalves Lopes, Diretor Municipal de Gestão Integrada do Município de Pombal, e por Ana Sofia de Sousa Marques Barrela, Chefe da Divisão Jurídica e Contratação Pública dos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Alcobaça.-----

-----A ordem de trabalhos contemplava os seguintes pontos:-----

-----Ponto um – Definição dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública.-----

-----Ponto dois – Definição do sistema de classificação final dos candidatos ao procedimento concursal.-----

-----Verificada a existência de quórum, a Presidente deu início à ordem de trabalhos.-----

----- **Ponto um – Definição dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública.**-----

-----A Presidente do júri passou a apresentar uma proposta de critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular (AC) e entrevista pública (EPU). Após discussão, deliberou o júri, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública:-

-----**I. Avaliação Curricular**-----

-----**A Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos. A este critério será atribuída a pontuação máxima de 20 valores e nele serão tidos em conta os seguintes fatores: Habilitações Académicas (HA), Experiência Profissional Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE), Formação Profissional Geral (FPG) e Formação Profissional Específica (FPE). O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação dos preditos fatores, do seguinte modo: $AC = HA \times 0,25 + EPG \times 0,2 + EPE \times 0,25 + FPG \times 0,15 + FPE \times 0,15$, ou seja: -----



FATOR	PONDERAÇÃO
Habilitações Académicas (HA)	25%
Experiência Profissional Geral (EPG)	20%
Experiência Profissional Específica (EPE)	25%
Formação Profissional Geral (FPG)	15%
Formação Profissional Específica (FPE)	15%

-----No fator Habilitações Académicas (HA) pondera-se a titularidade de grau académico ou a este equiparado, em Direito, nos seguintes termos:-----

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	VALORAÇÃO
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

-----O fator Experiência Profissional Geral (EPG) visa avaliar a relevância da experiência profissional do/a candidato/a, considerando os anos de serviço em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento tenha sido exigida licenciatura na área do Direito. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:-----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL	CLASSIFICAÇÃO
Experiência profissional ≥ 4 anos e ≤ 6 anos	12 valores
Experiência profissional > 6 anos e ≤ 8 anos	16 valores
Experiência profissional > 8 anos e ≤ 10 anos	18 valores
Experiência profissional > 10 anos	20 valores

-----O fator Experiência Profissional Específica (EPE) visa avaliar a experiência profissional do/a candidato/a no exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública, em regime de comissão de serviço ou em regime de substituição. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:-----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover	0 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, em qualquer contexto de Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica)	10 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) < 3 anos	12 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 3 anos e < 6 anos	16 valores



Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 6 anos e < 9 anos	18 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 9 anos	20 valores

----- O fator Formação Profissional Geral (FPG) visa avaliar as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, frequentados nos últimos 10 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através do respetivo certificado. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á: 1 Dia = 6 horas; 1 Semana = 30 horas; 1 Mês = 120 horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:-----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL	CLASSIFICAÇÃO
Ações de formação com duração ≤ a 6 horas	1 valor cada
Ações de formação com duração > 6h e ≤ 30 h	2 valores cada
Ações de formação com duração > 30h e ≤ 60 h	3 valores cada
Ações de formação com duração > 60h e ≤ 120 h	4 valores cada
Ações de formação com duração > 120 h	5 valores cada

-----O fator Formação Profissional Específica (FPE) visa avaliar as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas à função do cargo de direção a prover. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através do respetivo certificado. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á: 1 Dia = 6 horas; 1 Semana = 30 horas; 1 Mês = 120 horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos: -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Ações de formação com duração ≥ 6h e ≤ 30 h	1 valor cada
Ações de formação com duração > 30h e ≤ 60 h	2 valores cada
Ações de formação com duração > 60h e ≤ 120 h	3 valores cada
- Ações de formação com duração > 120h e ≤ 200 h	5 valores cada
Ações de formação com duração > 200 h	10 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: -----

PARÂMETRO	DESCRIÇÃO
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 focar 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 de 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 de compreensão. Deve, ainda, demonstrar capacidade para promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e à cooperação, dentro da própria unidade orgânica e entre as restantes
4 – Visão estratégica	o/a candidato/a tem de demonstrar capacidade para analisar os ambientes 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 autoconfiança e a capacidade de 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, para aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e para 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 de comunicação	será avaliada a capacidade de expressão e de 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 o anexo 2. -----

-----A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples expressa até às centésimas (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 no anexo 3. -----

-----**Ponto dois – Definição do sistema de classificação final dos candidatos ao procedimento concursal.**-----

-----A Presidente do júri apresentou uma proposta de classificação final dos/as candidatos/as ao procedimento concursal. Após discussão, deliberou o júri, por unanimidade, estabelecer o seguinte sistema de classificação final dos/as candidatos/as, que se denominou de Menção Classificativa Final (MCF):-----

-----**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: $MFC = AC \times 0,4 + EPU \times 0,6$ -----

-----Mais se deliberou, por unanimidade, que 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, elaborará 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, indicando as 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.-----

Ana Isabel Lambelho Costa
(Presidente)

Agostinho António Gonçalves Lopes
(Vogal)

Ana Sofia de Sousa Marques Barreia
(Vogal)



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

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 Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE), Formação Profissional Geral (FPG) e Formação Profissional Específica (FPE).

1. Habilitações Académicas (HA) – o/a candidato/a tem de possuir a titularidade de grau académico ou a este equiparado, em Direito, atendendo-se à seguinte valoração:

. Licenciatura	_____	16 valores	<input type="text"/>
. Mestrado	_____	18 valores	<input type="text"/>
. Doutoramento	_____	20 valores	<input type="text"/>

(assimilar com cruz)

2. Experiência Profissional Geral (EPG) - 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 do Direito, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:

. Experiência profissional ≥ 4 anos e ≤ 6 anos	_____	12 valores	<input type="text"/>
. Experiência profissional > 6 anos e ≤ 8 anos	_____	16 valores	<input type="text"/>
. Experiência profissional > 8 anos e ≤ 10 anos	_____	18 valores	<input type="text"/>
. Experiência profissional > 10 anos:	_____	20 valores	<input type="text"/>

(assimilar com cruz)

3. Experiência Profissional Específica (EPE) - o/a candidato/a tem de possuir experiência profissional no exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública, em regime de comissão de serviço ou em regime de substituição, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:

. Sem experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover		0 valores	<input type="text"/>
. Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, em qualquer contexto de Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica)		10 valores	<input type="text"/>
. Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) < 3 anos		12 valores	<input type="text"/>
. Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 3 anos e < 6 anos		16 valores	<input type="text"/>
. Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 6 anos e < 9 anos		18 valores	<input type="text"/>
. Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 9 anos		20 valores	<input type="text"/>

(assimilar com cruz)

4. Formação Profissional Geral (FPG) - o/a candidato/a tem de possuir formação profissional relevante na área. Serão tidas em consideração as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, frequentados nos últimos 10 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através do respetivo certificado. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á: 1 Dia = 6 horas; 1 Semana = 30 horas; 1 Mês = 120 horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

- . Ações de formação com duração ≤ 6 horas = 1 valor cada
- . Ações de formação com duração > 6 horas e ≤ 30 horas = 2 valores cada
- . Ações de formação com duração > 30 horas e ≤ 60 horas = 3 valores cada
- . Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 120 horas = 4 valores cada
- . Ações de formação com duração > 120 horas = 5 valores cada

Designação ação:

Data realização:

N.º horas:

01. _____
02. _____
03. _____

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

04.			
05.			
06.			
07.			
08.			
09.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
			(Marcar total valores)

5. Formação Profissional Específica (FPE) - o/a candidato/a tem de possuir formação profissional relevante na área. Serão tidas em consideração as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas à função do cargo de direção a prover. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através do respetivo certificado. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á: 1 Dia = 6 horas; 1 Semana = 30 horas; 1 Mês = 120 horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

· Ações de formação com duração \geq a 6 horas e \leq 30 horas = 1 valor cada		
· Ações de formação com duração $>$ 30 horas e \leq 60 horas = 2 valores cada		
· Ações de formação com duração $>$ 60 horas e \leq 120 horas = 3 valores cada		
· Ações de formação com duração $>$ 120 horas e \leq 200 horas = 5 valores cada		
· Ações de formação com duração $>$ 200 horas = 10 valores cada		

Designação ação:	Data realização:	N.º horas:	
01.			
02.			
03.			
04.			
05.			
06.			
07.			
08.			
09.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
			(Marcar total valores)

6. Classificação: a pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da ponderação dos preditos fatores e classificação atribuída pelo júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados:

$$AC = (HA \times 0,25) + (EPG \times 0,2) + (EPE \times 0,25) + (FPG \times 0,15) + (FPE \times 0,15)$$

(Marcar total)



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

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/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 de características próprias dos mesmos, num contexto de mediação 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 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.

(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.

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Média Final

(Com arredondamento)

2. Classificação: A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples expressa até às centésimas (sem arredondamentos) 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 e quantitativos 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 JURÍDICA

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 excecionalmente 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 excecionalmente 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 excecionalmente 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 excecionalmente 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.