



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

PROCEDIMENTO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.) DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE VISEU

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal destinado ao provimento do Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe de Divisão Comercial (D.C.) dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, aberto por deliberação do Conselho de Administração de 08 de março de 2021, e por deliberação da Câmara Municipal de 31 de maio de 2021, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no 28 de junho de 2021 constituído por Eng.º Carlos Ildefonso Ferrão Tomás – Diretor Delegado dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na qualidade de Presidente, por Eng.ª Isabel Rosário Santos Sousa Almeida – Chefe de Divisão de Conservação e Exploração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na qualidade de 1.º Vogal, e por Eng.ª Paula Cristina dos Santos Aires Faro de Moraes Gomes – Chefe de Divisão de Energia e Mobilidade da Câmara Municipal de Viseu, na qualidade de 2.º Vogal, em substituição de Nuno Miguel Pereira Martins, por impedimento nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual. -----

1 - O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos, a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. ----

Métodos de seleção: Nos termos do disposto no nº1 do artigo 20º e no nº1 do artigo 21º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de setembro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na sua versão atual. -----

Serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP)**, e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. -----

2 - **Avaliação Curricular (AC)** – (**Anexo I**): visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, designadamente: a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a **Habilitação Académica (HA)**, a **Formação Profissional (FP)** e a **Experiência Profissional (EP)**. -----



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Habilitações Acadêmicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau acadêmico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau acadêmico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos: -----

- Licenciatura – 16 valores;
- Mestrado em área relevante para a função – 18 valores;
- Doutorado em área relevante para a função – 20 valores.

Formação Profissional (FP): onde se pondera 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 (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respectivo certificado e que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 10 anos. -----

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. -----

Sempre que o respectivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

A avaliação da formação profissional, será nos seguintes termos: -----

- 0 horas de formação - 0 valores;
- 1 a 40 horas de formação – 2 valores;
- 41 a 80 horas de formação - 4 valores;
- 81 a 120 horas de formação – 6 valores;
- 121 a 160 horas de formação – 8 valores;
- 161 a 200 horas de formação – 10 valores;
- 201 a 240 horas de formação – 12 valores;
- 241 a 280 horas de formação – 14 valores;
- 281 a 320 horas de formação – 16 valores;
- 321 a 360 horas de formação – 18 valores;
- mais de 360 horas de formação – 20 valores.

Experiência Profissional (EP): em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções avaliando a duração dessa experiência e a relevância para o cargo a desempenhar, ponderadas das seguintes formas: -----

- 4 anos até 6 anos - 10 valores;
- > 6 anos até 8 anos - 12 valores;
- > 8 anos até 10 anos – 14 valores;
- > 10 anos até 12 anos - 16 valores;
- > 12 anos até 14 anos - 18 valores;
- > 14 anos - 20 valores.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Classificação da Avaliação Curricular (AC) -----

A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula: -----

$$AC = 20\% HA + 20\% FP + 60\% EP$$

em que:

HA é a classificação no fator Habilitações Acadêmicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional.

3 - Entrevista Pública (EP) – (Anexo II): visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

- a) - Motivação e Capacidade de Liderança - (Anexo II – Folha 1); -----
- b) - Conhecimento Competencial - (Anexo II – Folha 2); -----
- c) – Orientação para os resultados, planeamento e organização- (Anexo II – Folha 3); -----
- d) - Otimização de recursos, decisão, desenvolvimento e motivação dos/as colaboradores/as- (Anexo II – Folha 4); -----
- e) - Orientação para a inovação e mudança, tolerância à pressão e contrariedades, visão estratégica- (Anexo II – Folha 5); -----
- f) - Sentido Crítico- (Anexo II – Folha 6); -----
- g) - Expressão e Fluência Verbais- (Anexo II – Folha 7). -----

Será classificado de 0 a 20 valores e a avaliação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados. -----

Serão excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública. -----

Aquando da realização da Entrevista Pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão. -----

4 - A Classificação Final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: ----

$$CF = 40\% AC + 60\% EP$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

5 – O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011, de 22 de



dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, Lei n.º 128/2015 de 3 de setembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro. -----

6 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. -----

7 - E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO

PRESIDENTE Carlos Hildebrando Ferreira Tomás

1º VOGAL Isabel Ferreira S.S. Almeida

2º VOGAL Paulista Soares Faria



[Handwritten signature]

NS
[Handwritten signature]

FICHA AUXILIAR DA AVALIAÇÃO CURRICULAR PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)

Anexo I

Nome do candidato: _____

1 – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Nível de habilitação		Valores
Licenciatura	16 valores	
Mestrado em área relevante para a função	18 valores	
Doutoramento em área relevante para a função	20 valores	

2 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP): onde se pondera 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 (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado e que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 10 anos.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional, será nos seguintes termos:

Duração		Valores
0 horas de formação	0 valores	
1 a 40 horas de formação	2 valores	
41 a 80 horas de formação	4 valores	
81 a 120 horas de formação	6 valores	
121 a 160 horas de formação	8 valores	
161 a 200 horas de formação	10 valores	
201 a 240 horas de formação	12 valores	
241 a 280 horas de formação	14 valores	
281 a 320 horas de formação	16 valores	
321 a 360 horas de formação	18 valores	
mais de 360 horas de formação	20 valores	



3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP): em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções avaliando a duração dessa experiência e a relevância para o cargo a desempenhar, ponderadas das seguintes formas:

Duração		Valores
> 4 anos e até 6 anos	10 valores	
> 6 anos e até 8 anos	12 valores	
> 8 anos e até 10 anos	14 valores	
> 10 anos e até 12 anos	16 valores	
> 12 anos e até 14 anos	18 valores	
> 14 anos	20 valores	

Experiência Profissional (EP):

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

AC = 20% HA + 20% FP + 60% EP

O JÚRI DO CONCURSO:

PRESIDENTE

Carlos Ildefonso Faria Tomaz

VOGAL

Joabel Roxinho S.S. Almeida

VOGAL

Felipe Steinhilber



FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)

Anexo II

Nome do Candidato: _____

ASPECTO A CONSIDERAR	Nível classificativo apresentado			Obs.
Motivação e capacidade de liderança	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	
Conhecimento competencial	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	
Orientação para os resultados, planeamento e organização	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	
Otimização de recursos, decisão, desenvolvimento e motivação dos/as colaboradores/as	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	
Orientação para a inovação e mudança, tolerância à pressão e contrariedades, visão estratégica	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	
Sentido critico	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	
Expressão e fluência verbais	Excelente		18 a 20 valores	
	Muito Bom		15 a 17 valores	
	Bom		13 a 14 valores	
	Suficiente		10 a 12 valores	
	Insuficiente		1 a 9 valores	

CLASSIFICAÇÃO FINAL (QUANTITATIVA)	(C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)/7
---	---------------------------------

CLASSIFICAÇÃO FINAL (QUALITATIVA)	Nível Classificativo
--	-----------------------------

(Nível Classificativo arredondado por defeito)

O JÚRI DO CONCURSO:

PRESIDENTE

Carlos Edelberto Faria Tomás

VOGAL

Isabel Rosário S. S. Azevedo

VOGAL

Paulo Esteves Almeida



**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)**

Anexo II – Folha 1

Nome do Candidato: _____

Motivação e Capacidade de Liderança: pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo e, por outro lado, a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	Excelente		18 a 20 valores		
Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	Bom		13 a 14 valores		
Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	Insuficiente		1 a 9 valores		



**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)**

Anexo II – Folha 2

Nome do Candidato: _____

Conhecimento Competencial: pretenderá avaliar o conhecimento da função e, bem assim, a aptidão do candidato/a para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando releve excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Excelente		18 a 20 valores		
Quando releve muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando releve bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Bom		13 a 14 valores		
Quando releve suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando releve reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Insuficiente		1 a 9 valores		



[Handwritten signature]

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)**

Anexo II – Folha 3

[Handwritten signature]

Nome do Candidato: _____

Orientação para os resultados, planeamento e organização: pretenderá avaliar, por um lado a capacidade para se focalizar na concretização de objetivos e garantir que os resultados desejados são alcançados e, por outro, a aptidão do candidato/a para programar, organizar e controlar a atividade e projetos variados, na área de atuação do cargo a prover, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando releve excelente conhecimento dos objetivos da organização e excelente capacidade para integrar no exercício da área de atuação do cargo a prover os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	Excelente		18 a 20 valores		
Quando releve muito bom conhecimento dos objetivos da organização e muito boa capacidade para integrar no exercício da área de atuação do cargo a prover os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando releve bom conhecimento dos objetivos da organização e boa capacidade para integrar no exercício da área de atuação do cargo a prover os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	Bom		13 a 14 valores		
Quando releve suficiente conhecimento dos objetivos da organização e suficiente capacidade para integrar no exercício da área de atuação do cargo a prover os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando releve reduzido conhecimento dos objetivos da organização e reduzida capacidade para integrar no exercício da área de atuação do cargo a prover os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	Insuficiente		1 a 9 valores		



FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)

Anexo II – Folha 4

Nome do Candidato: _____

Otimização de recursos, decisão, desenvolvimento e motivação dos/as colaboradores/as: pretenderá avaliar, por um lado a capacidade para gerir recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e eficaz postos à sua disposição, bem como o nível de motivação para redução de desperdícios e de gastos supérfluos e, por outro, a capacidade do candidato/a para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando demonstre excelente motivação para redução de desperdícios e de gastos supérfluos e capacidade para dirigir equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa	Excelente		18 a 20 valores		
Quando demonstre muito boa motivação para redução de desperdícios e de gastos supérfluos e capacidade para dirigir equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando demonstre boa motivação para redução de desperdícios e de gastos supérfluos e capacidade para dirigir equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa	Bom		13 a 14 valores		
Quando demonstre suficiente motivação para redução de desperdícios e de gastos supérfluos e capacidade para dirigir equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando demonstre reduzida motivação para redução de desperdícios e de gastos supérfluos e capacidade para dirigir equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa	Insuficiente		1 a 9 valores		



[Handwritten signature]

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)**

Anexo II – Folha 5

[Handwritten signature]

Nome do Candidato: _____

Orientação para a inovação e mudança, tolerância à pressão e contrariedades, visão estratégica:
pretenderá avaliar, por um lado a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, bem como, a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional e, por outro, a aptidão na definição de estratégias e objetivos aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando releve excelente motivação para adesão às inovações e tecnologias para melhoria do funcionamento da área de atuação do cargo a prover, excelente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, bem como, lidar com uma situação de pressão real e/ou hipotética de forma adequada e profissional e demonstrar uma excelente perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro.	Excelente		18 a 20 valores		
Quando releve muito boa motivação para adesão às inovações e tecnologias para melhoria do funcionamento da área de atuação do cargo a prover, muito boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, bem como, lidar com uma situação de pressão real e/ou hipotética de forma adequada e profissional e demonstrar uma muito boa perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro.	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando releve boa motivação para adesão às inovações e tecnologias para melhoria do funcionamento da área de atuação do cargo a prover, boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, bem como, lidar com uma situação de pressão real e/ou hipotética de forma adequada e profissional e demonstrar uma boa perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro.	Bom		13 a 14 valores		



Handwritten signature

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)**

Anexo II – Folha 6

Handwritten signature

Nome do Candidato: _____

Sentido crítico: pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas (capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico)

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando demonstre excelente capacidade de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Excelente		18 a 20 valores		
Quando demonstre muito boa capacidade de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando demonstre boa capacidade de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Bom		13 a 14 valores		
Quando demonstre razoável capacidade de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando demonstre reduzida capacidade de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Insuficiente		1 a 9 valores		



Leandro

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO COMERCIAL (D.C.)**

Anexo II – Folha 7

Paulo

Nome do Candidato: _____

Expressão e Fluência Verbais: pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. (capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias)

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível classificativo apresentado				Nota Final	Obs.
Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	Excelente		18 a 20 valores		
Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	Muito Bom		15 a 17 valores		
Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	Bom		13 a 14 valores		
Quando revele razoável capacidade de comunicação oral.	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	Insuficiente		1 a 9 valores		