

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

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos cinco dias do mês de dezembro 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 de Serviços Jurídicos (D.S.J.) dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, aberto por deliberação do Conselho de Administração de 05 de agosto de 2024, e por deliberação da Câmara Municipal de 11 de setembro de 2024, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no 30 de setembro de 2024 constituído por Eng.º Carlos Ildefonso Ferrão Tomás – Diretor Delegado dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na qualidade de Presidente, por Dra.ª Alexandra Paula Rodrigues da Fonseca e Silva, Diretora do Departamento de Serviços Jurídicos da Câmara Municipal de Viseu, na qualidade de 1.º Vogal, e por Dra. Maria Helena Nunes Correia – Chefe de Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na qualidade de 2.º Vogal. -----

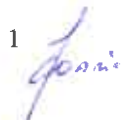
1 - O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos, a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. ----

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)**. -----

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

 1 

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

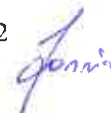
Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

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

- 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.



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 Académicas;

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 – Critérios de Desempate: Em caso de igualdade de classificação, serão considerados os seguintes critérios de desempate, de acordo com a seguinte ordem: -----

1. Maior pontuação no fator de experiência profissional;
2. Maior número de horas de formação.

6 – **Audiência dos Interessados:** De acordo com o n.º 13 do artigo 21 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados. -----

7 – **Proposta de Nomeação:** 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 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação. -----

O Júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à Avaliação Curricular, à Entrevista Pública e à Classificação Final, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela. -----

8 - 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. -----

9 - 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 Ildefonso Figueira Tomás

1º VOGAL António Paulo R.F. Silva

2º VOGAL Renata Helena Nunes Gonçalves

**FICHA AUXILIAR DA AVALIAÇÃO CURRICULAR PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º
GRAU, CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)**

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 Lourenço Tomas

VOGAL

Helena Paula R.F. Silva

VOGAL

Helena Helena Nunes Lourenço

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)**

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 crítico	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 _____

VOGAL _____

VOGAL _____

7


**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)**

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 DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)****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		

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)**

Anexo II – Folha 3

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 DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)**

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	

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)****Anexo II – Folha 5**

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 perspetiva 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 perspetiva 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 perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro.	Bom		13 a 14 valores		

Quando releve suficiente motivação para adesão às inovações e tecnologias para melhoria do funcionamento da área de atuação do cargo a prover, suficiente 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 suficiente perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro.	Suficiente		10 a 12 valores		
Quando releve insuficiente motivação para adesão às inovações e tecnologias para melhoria do funcionamento da área de atuação do cargo a prover, insuficiente 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 insuficiente perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro.	Insuficiente		1 a 9 valores		

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)****Anexo II – Folha 6**

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	

**FICHA AUXILIAR DA ENTREVISTA PÚBLICA PARA DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU,
CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS (D.S.J.)****Anexo II – Folha 7**

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		

