

Concordo com as propostas de designação em anexo à presente ata.
Proceda-se à elaboração dos despachos de designação em comissão
de serviço, com efeitos a partir de 17 de outubro de 2024.

15/10/2024

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

1

Procedimento de recrutamento para cargo dirigente de 2.º grau – Chefe de Divisão.

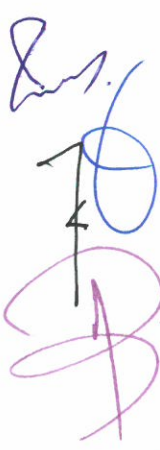
ATA NÚMERO TRÊS

Aos 15 dias do mês de outubro de 2024, com início às 15:00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado por proposta do senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 08/11/2019 e aprovado em Assembleia Municipal datado de 25/11/2019, para o recrutamento dos diferentes cargos de dirigente de 2.º grau – Chefe de Divisão, estando presentes: -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho	Professor Universitário da Universidade da Beira Interior
1.º Vogal efetivo: Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira	Diretor de Departamento de Obras e Planeamento
2.º Vogal efetivo: Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica

A reunião teve como objetivo proceder à aplicação do segundo método de avaliação, Entrevista Profissional Pública de Seleção, respetiva valoração, aplicação da fórmula de classificação final e elaboração da proposta de designação para o procedimento concursal acima mencionado, de acordo com os artigos n.ºs 20º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, conjugada com a Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, na sua atual redação. -----

Antes de iniciar a avaliação da aplicação do 2.º e último método de seleção, o júri, e apesar de se tratar de um procedimento concursal urgente em que não existe audiência de interessados, analisou algumas questões colocadas pelos candidatos a concurso. O júri do


procedimento verificou que na valorização das habilitações da candidata Isabel Maria Barata Matias, por lapso foi atribuído a valoração de 18 valores, correspondendo a mestrado, quando o correto é a valoração de 16 valores – licenciatura, pelo que o júri decidiu proceder à correção dessa situação, anexando à presente ata como documento n.º 1 a retificação da avaliação curricular da candidata. -----

Relativamente aos requerimentos apresentados pelo candidato José Eduardo Correia dos Santos Dixo, onde solicita cópia dos certificados de habilitações de outros candidatos a concurso, o mesmo foi informado durante a sua entrevista que os mesmos se encontram em análise e que será informado da decisão do júri dentro do prazo estabelecido por Lei. ---
A candidata Anabela Correia Gonçalves solicitou ao júri uma correção da sua valorização no campo de formação profissional no método de seleção Avaliação Curricular, tendo o júri analisado e decidido manter a nota inicialmente atribuída. Foi também analisada a valorização das habilitações da candidata Anabela Correia Gonçalves, tendo sido, por lapso atribuído a valoração de 18 valores, correspondendo a mestrado quando o correto é a valoração de 16 valores – licenciatura, pelo que o júri decidiu proceder à alteração desta situação, anexando a retificação da avaliação curricular da candidata à presente ata como documento n.º 2. -----

Após a análise às questões solicitadas pelos candidatos, e tendo por base os parâmetros de avaliação definidos na ata de critérios, o júri procedeu à avaliação das entrevistas realizadas, que tiveram quatro questões que foram colocadas previamente a todos os candidatos de igual forma, anexando-se à presente ata fichas individuais, como documentos n.º 3 a 33. ----

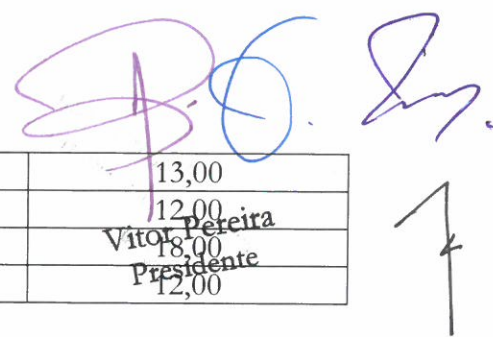
Entrevista Profissional Pública de Seleção

Chefe de Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património - OE 202409/0569: -----

Nome	Classificação final (em valores)
José Eduardo Correia dos Santos Dixo	12,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	13,00
Maria Manuela da Silva Matos de Almeida Roque	16,00

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação - OE 202409/0571: -----

Nome	Classificação final (em valores)
José Eduardo Correia dos Santos Dixo	11,00



Manuel António Soares Simões da Cunha	13,00
Manuela Marques Pinto dos Santos	12,00
Sandra Cristina Pires Praça	18,00
Sérgio Nuno de Matos Branco	12,00

Chefe de Divisão de Obras - OE 202409/0572: -----

Nome	Classificação final (em valores)
João Paulo da Silva Antunes	12,00
Joaquim Manuel Louro Carrilho	16,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	12,00

Chefe de Divisão de Serviços Operativos - OE 202409/0574: -----

Nome	Classificação final (em valores)
Manuel António Soares Simões da Cunha	12,00
Pedro Miguel Costa Nascimento	12,00

Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento - OE 202409/0575: -----

Nome	Classificação final (em valores)
Isabel Maria Barata Matias	18,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	12,00

Chefe de Divisão de Educação e Juventude - OE 202409/0576: -----

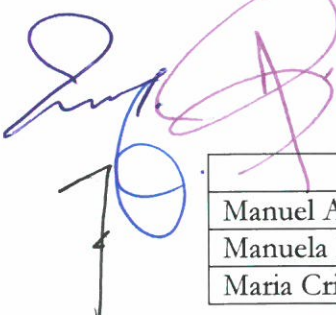
Nome	Classificação final (em valores)
Manuel António Soares Simões da Cunha	12,00
Sónia da Silva Cunha Reis	18,00

Chefe de Divisão de Cultura - OE 202409/0577: -----

Nome	Classificação final (em valores)
Ana Cristina Brito Pinto	14,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	12,00
Patrícia Isabel de Matos Pinto	16,00

Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde - OE 202409/0578: -----

Nome	Classificação final
------	---------------------



	(em valores)
Manuel António Soares Simões da Cunha	13,00
Manuela Marques Pinto dos Santos	13,00
Maria Cristina Afonso Maximino	17,00

Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo - OE 202409/0579: -----

Nome	Classificação final (em valores)
Manuel António Soares Simões da Cunha	a)
Telma Catarina Dias Madaleno	17,00

Chefe de Divisão de Urbanismo - OE 202409/0580: -----

Nome	Classificação final (em valores)
José Armando Reis	16,00
José Eduardo Correia dos Santos Dixo	14,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	a)

Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal - OE 202409/0581: -----

Nome	Classificação final (em valores)
João Paulo da Silva Antunes	a)
José Eduardo Correia dos Santos Dixo	12,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	a)
Paula Sextina Martins de Matos	16,00

Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo - OE 202409/0582: -----

Nome	Classificação final (em valores)
Cristiana Maria Gonçalves Dinis Terras	17,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	13,00

Chefe de Divisão de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial - OE 202409/0583: -----

Nome	Classificação final (em valores)
Anabela Correia Gonçalves	13,00
Manuel António Soares Simões da Cunha	a)

- a) Candidato não compareceu na data, hora e local marcado para a realização da Entrevista Pública de Seleção, o que equivale à desistência do procedimento concursal.

Após aplicação do 2.º e último método de seleção - entrevista profissional pública de seleção, o júri aplicou aos candidatos admitidos às diferentes referências a fórmula definida na ata de critérios para obtenção da classificação final dos candidatos

CF= (AC x 50%) + (EPPS x 50%). -----

Vitor Pereira
Presidente

Aplicação da fórmula de classificação final: -----

Chefe de Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património - OE 202409/0569: -----

José Eduardo Correia dos Santos Dixo	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50

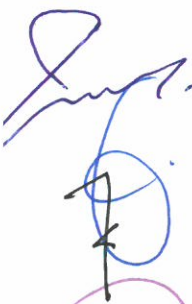
Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	13,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50

Maria Manuela da Silva Matos de Almeida Roque	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	18,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	16,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	17,25

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação - OE 202409/0571: -----

José Eduardo Correia dos Santos Dixo	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	11,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,00

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	13,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50



Manuela Marques Pinto dos Santos	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,75

Vitor Pereira
Presidente

Sandra Cristina Pires Praça	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	19,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	18,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	18,50

Sérgio Nuno de Matos Branco	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	15,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	13,50

Chefe de Divisão de Obras - OE 202409/0572: -----

João Paulo da Silva Antunes	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,25

Joaquim Manuel Louro Carrilho	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	18,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	16,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	17,25

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,00

Chefe de Divisão de Serviços Operativos - OE 202409/0574: -----

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,00

Vitor Pereira
Presidente

Pedro Miguel Costa Nascimento	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50

Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento
- OE 202409/0575: -----

Isabel Maria Barata Matias	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	19,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	18,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	18,50

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,00

Chefe de Divisão de Educação e Juventude - OE 202409/0576: -----

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,00

Sónia da Silva Cunha Reis	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	18,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	18,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	18,00

Chefe de Divisão de Cultura - OE 202409/0577: -----

Ana Cristina Brito Pinto	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	15,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	14,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,75

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00

Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,00

Patricia Isabel de Matos Pinto	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	16,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	16,75

Vitor Pereira
Presidente

Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde - OE 202409/0578: -----

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	13,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50

Manuela Marques Pinto dos Santos	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	13,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	15,25

Maria Cristina Afonso Maximino	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	19,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	17,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	18,00

Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo - OE 202409/0579: -----

Telma Catarina Dias Madaleno	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	19,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	17,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	18,00

Chefe de Divisão de Urbanismo - OE 202409/0580: -----

José Armando Reis	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	16,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	16,50

José Eduardo Correia dos Santos Dixo	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	14,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	15,50

Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal - OE 202409/0581: -----

José Eduardo Correia dos Santos Dixo	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	12,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50

Paula Sextina Martins de Matos	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	18,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	16,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	17,00

Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo - OE 202409/0582: -----

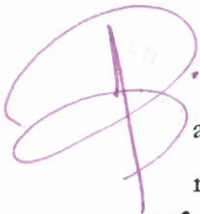
Cristiana Maria Gonçalves Dinis Terras	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	17,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	16,75

Manuel António Soares Simões da Cunha	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	16,00
Entrevista Profissional Pública de Seleção	13,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	14,50

Chefe de Divisão de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial - OE 202409/0583: -----

Anabela Correia Gonçalves	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,50
Entrevista Profissional Pública de Seleção	13,00
Classificação Final = (AC x 50% + EPPS x 50%)	15,25

Apurados os resultados finais, o júri elaborou a proposta de designação de cada referência de concurso, nos termos do nº 6 do artigo 21º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, na sua



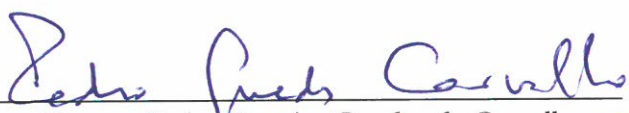
atual redação e aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, que se anexam à presente ata como documentos nº 34 a 46, observando que os candidatos correspondem ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expresso a sua experiência e competência técnica, bem explicita nos resultados obtidos pela aplicação dos métodos de seleção, para decisão do Senhor Presidente da Câmara. -----

Vitor Pereira
Presidente

Conforme previsto no nº 13 do artigo 21º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação e aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, dado que o procedimento é urgente e de interesse público não há lugar a audiência dos interessados prevista no artigo 121º e por aplicação do artigo 124º ambos do CPA (Código do Procedimento Administrativo) aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação. -----

Cumprida a ordem dos trabalhos e não havendo mais nenhum assunto a ser tratado, foram os trabalhos dados por encerrados, e elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, presentes: -----

Presidente,



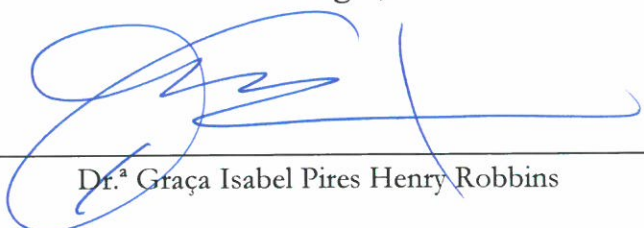
Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal,



Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal,



Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins



Documento n.º 1

MUNICÍPIO DA COVILHÃ**Ficha de Avaliação Curricular**

Procedimento Concursal para cargo dirigente intermédio de 2.º grau
Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento
OE 202409/0575

Vitor Pereira
Presidente

Nome: Isabel Maria Barata Matias

Habilitações Académicas (HA)

Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
Licenciatura	16 Valores	16
Mestrado	18 Valores	
Doutoramento	20 Valores	

Formação Profissional (FP)

Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
Entre 0 horas a 200 horas	12 Valores	20
Entre 201 a 250 horas	14 Valores	
Entre 251 horas a 300 horas	16 Valores	
Entre 301 horas a 400 horas	18 Valores	
Superior a 400 horas	20 Valores	

Experiência Profissional Geral (EPG)

Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
De 4 anos de experiência profissional até 5 anos	14 Valores	20
Superior a 5 anos de experiência profissional até 9 anos	16 Valores	
Superior a 9 anos de experiência profissional até 13 anos	18 Valores	
Superior a 13 anos de experiência profissional	20 Valores	

Experiência Profissional Específica (EPE)

Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia duração até 1 ano	16 Valores	20
Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia superior a 1 anos e até 5 anos	18 Valores	
Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia superior a 5 anos	20 Valores	

Classificação obtida**AC= (HA+ FP + EPG + EPE)/4****19,00****O Júri**

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal
		
Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho	Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira	Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

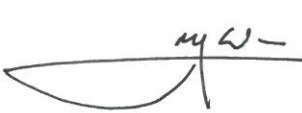
**MUNICÍPIO DA COVILHÃ****Ficha de Avaliação Curricular**

Procedimento Concursal para cargo dirigente intermédio de 2.º grau
Chefe de Divisão do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial
OE 202409/0583

Vitor Pereira
Presidente

Nome:	Anabela Correia Gonçalves
--------------	---------------------------

Habilitações Acadêmicas (HA)		
Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
Licenciatura	16 Valores	16
Mestrado	18 Valores	
Doutoramento	20 Valores	
Formação Profissional (FP)		
Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
Entre 0 horas a 200 horas	12 Valores	14
Entre 201 a 250 horas	14 Valores	
Entre 251 horas a 300 horas	16 Valores	
Entre 301 horas a 400 horas	18 Valores	
Superior a 400 horas	20 Valores	
Experiência Profissional Geral (EPG)		
Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
De 4 anos de experiência pofissional até 5 anos	14 Valores	20
Superior a 5 anos de experiência profissional até 9 anos	16 Valores	
Superior a 9 anos de experiência profissional até 13 anos	18 Valores	
Superior a 13 anos de experiência profissional	20 Valores	
Experiência Profissional Específica (EPE)		
Critérios definidos	Enquadramento no critério	Valores
Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia duração até 1 ano	16 Valores	20
Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia superior a 1 anos e até 5 anos	18 Valores	
Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia superior a 5 anos	20 Valores	
Classificação obtida		
AC= (HA+ FP + EPG + EPE)/4		17,50

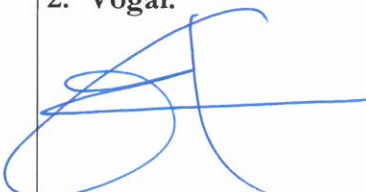
O Júri		
Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal
		
Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho	Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira	Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Vitor Pereira
Presidente**ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO**

Chefe de Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património – OE 202409/0569

Ficha Individual de José Eduardo Correia dos Santos Dixo		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		12 Valores
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira

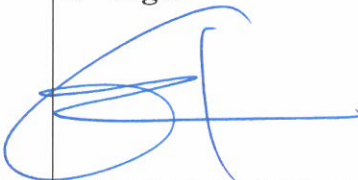


MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património – OE 202409/0569

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024		
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida			
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		13 Valores		
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 		

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

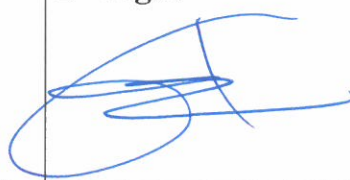


MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património – OE 202409/0569

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Maria Manuela da Silva Matos de Almeida Roque		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		16 Valores
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 

Fundamentação

cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Vitor Pereira
PresidenteENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação – OE 202409/0571

Ficha Individual de José Eduardo Correia dos Santos Dixo		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
	X	Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		11 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

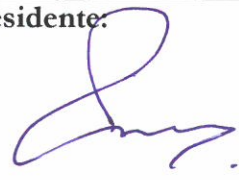
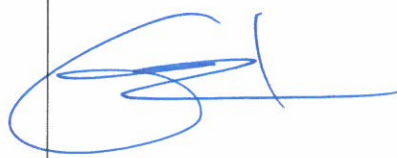
Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ


Vitor Pereira
PresidenteENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação – OE 202409/0571

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		13 Valores
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

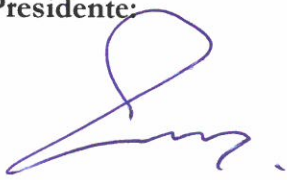
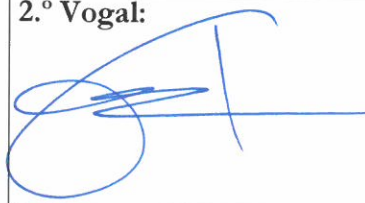
Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Vitor Pereira
PresidenteENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação – OE 202409/0571

Ficha Individual de Manuela Marques Pinto dos Santos		Data: 10/10/2024	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		12 Valores	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

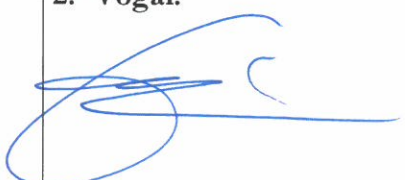
Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ


Vitor Pereira
Presidente**ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO**

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação – OE 202409/0571

Ficha Individual de Sandra Cristina Pires Praça		Data: 10/10/2024		
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida			
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.	☒	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
		Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores		
	☒	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
	☒	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.	☒	Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		18 Valores		
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:		
				

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

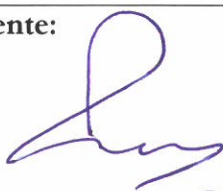
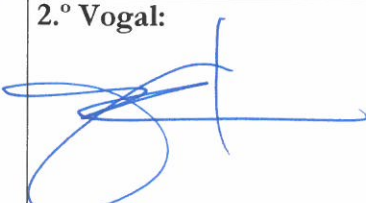
Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ


Vitor Pereira
Presidente**ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO**

Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação – OE 202409/0571

Ficha Individual de Sérgio Nuno de Matos Branco		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		12 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:
		

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Obras – OE 202409/0572Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de João Paulo da Silva Antunes		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
A inovação é uma das ferramentas a que um dirigente pode recorrer para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do desempenho dos serviços de que é responsável. Concorda? Descreva uma situação em que tenha aplicado novos processos de que tenha resultado valor significativo para o seu serviço, e descreva de que forma a solução encontrada foi vantajosa para a organização e funcionamento do serviço.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		12 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Obras – OE 202409/0572Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Joaquim Manuel Louro Carrilho		Data: 10/10/2024	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
A inovação é uma das ferramentas a que um dirigente pode recorrer para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do desempenho dos serviços de que é responsável. Concorda? Descreva uma situação em que tenha aplicado novos processos de que tenha resultado valor significativo para o seu serviço, e descreva de que forma a solução encontrada foi vantajosa para a organização e funcionamento do serviço.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		16 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

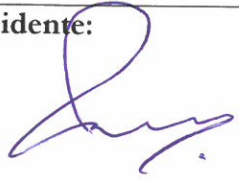
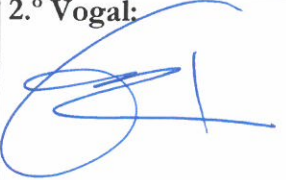
Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Obras – OE 202409/0572
Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024		
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida			
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
A inovação é uma das ferramentas a que um dirigente pode recorrer para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do desempenho dos serviços de que é responsável. Concorde? Descreva uma situação em que tenha aplicado novos processos de que tenha resultado valor significativo para o seu serviço, e descreva de que forma a solução encontrada foi vantajosa para a organização e funcionamento do serviço.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		12 Valores		
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:		
				

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Serviços Operativos – OE 202409/0574

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
A inovação é uma das ferramentas a que um dirigente pode recorrer para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do desempenho dos serviços de que é responsável. Concorde? Descreva uma situação em que tenha aplicado novos processos de que tenha resultado valor significativo para o seu serviço, e descreva de que forma a solução encontrada foi vantajosa para a organização e funcionamento do serviço.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		12 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação

cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidência bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidência enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Serviços Operativos – OE 202409/0574

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Pedro Miguel Costa Nascimento		Data: 10/10/2024		
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida			
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
A inovação é uma das ferramentas a que um dirigente pode recorrer para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do desempenho dos serviços de que é responsável. Concorda? Descreva uma situação em que tenha aplicado novos processos de que tenha resultado valor significativo para o seu serviço, e descreva de que forma a solução encontrada foi vantajosa para a organização e funcionamento do serviço.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		12 Valores		
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:		

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Vitor Pereira
Presidente**ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO**Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento –
OE 202409/0575

Ficha Individual de Isabel Maria Barata Matias		Data: 10/10/2024		
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.	X	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
		Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores		
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.	X	Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		18 Valores		
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:		

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira

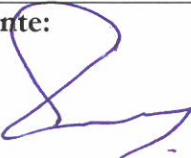


MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento –
OE 202409/0575

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		12 Valores	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Educação e Juventude – OE 202409/0576

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		12 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Educação e Juventude – OE 202409/0576

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Sónia da Silva Cunha Reis		Data: 10/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.	☒	Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
	☒	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
	☒	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.	☒	Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		18 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidência bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidência enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Cultura – OE 202409/0577Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Ana Cristina Brito Pinto		Data: 10/10/2024		
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida			
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores		
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		14 Valores		
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:		

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Cultura – OE 202409/0577Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 10/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		12 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

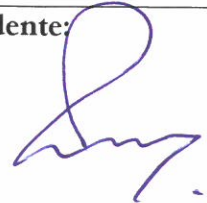
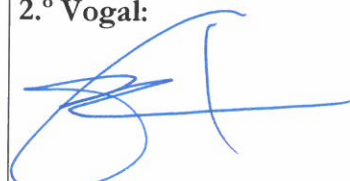
Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Cultura – OE 202409/0577
Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Patrícia Isabel de Matos Pinto		Data: 10/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		16 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	
			

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.


Vitor Pereira
 Presidente

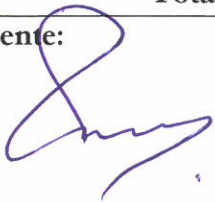
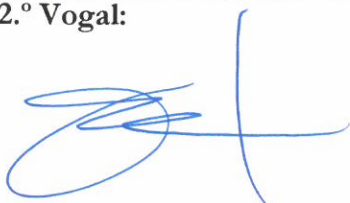


MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde – OE 202409/0578


Vítor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 11/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		13 Valores
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde – OE 202409/0578

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuela Marques Pinto dos Santos		Data: 11/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		13 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



Documento n.º 25

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Vitor Pereira
Presidente**ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO**

Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde – OE 202409/0578

Ficha Individual de Maria Cristina Afonso Maximino		Data: 11/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.	X	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		17 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Desporto e Juventude – OE 202409/0579

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Telma Catarina Dias Madaleno		Data: 11/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.	X	Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		17 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Urbanismo – OE 202409/0580

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de José Armando Reis		Data: 11/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		16 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

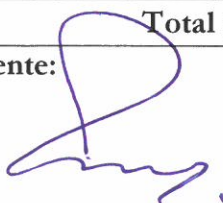
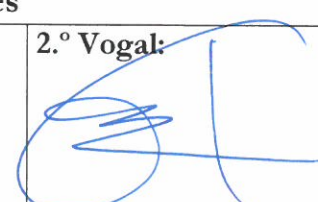
Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO
Chefe de Divisão de Urbanismo – OE 202409/0580
Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de José Eduardo Correia dos Santos Dixo		Data: 11/10/2024		
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida			
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais				
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso	
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de Inovação e criatividade				
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas				
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores		
		Bom: 16 valores		
	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Capacidade de argumentação e de afirmação				
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores		
	X	Bom: 16 valores		
		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		
Total (Valores)		14 Valores		
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 		

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal – OE 202409/0581

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de José Eduardo Correia dos Santos Dixo		Data: 11/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
		Bom: 16 valores
	X	Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		12 Valores
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.


Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

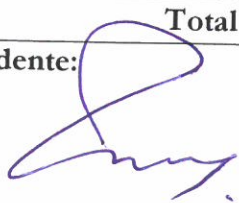
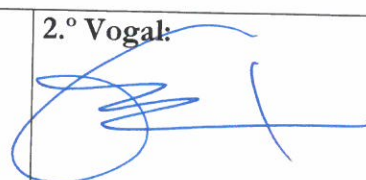


MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal – OE 202409/0581

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Paula Sextina Martins de Matos		Data: 11/10/2024
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida	
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais		
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de Inovação e criatividade		
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas		
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Capacidade de argumentação e de afirmação		
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores
	X	Bom: 16 valores
		Suficiente: 12 valores
		Reduzido: 8 valores
		Insuficiente: 4 valores
Total (Valores)		16 Valores
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo – OE 202409/0582

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Cristiana Maria Gonçalves Dinis Terras		Data: 11/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.	X	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		17 Valores	
Presidente:	1.º Vogal:	2.º Vogal:	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

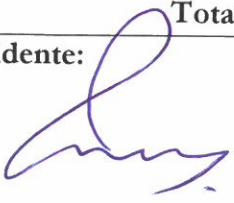
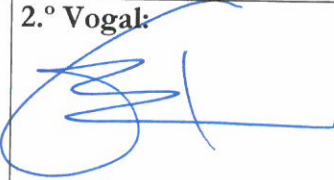


MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo – OE 202409/0582

Vitor Pereira
Presidente

Ficha Individual de Manuel António Soares Simões da Cunha		Data: 11/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		13 Valores	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

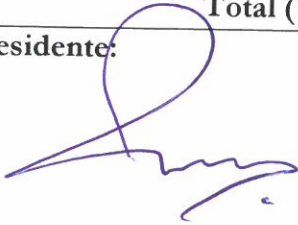
Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.

Vitor Pereira
Presidente

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃOChefe de Divisão do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial – OE
202409/0583

Ficha Individual de Anabela Correia Gonçalves		Data: 11/10/2024	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais			
Relativamente à unidade orgânica flexível a cujo cargo concorre, descreva, de uma forma genérica, que atribuições lhe estão atribuídas e identifique, a título de exemplo, três dessas atribuições. Identifique qual dessas atribuições é, para si, a mais importante. Identifique qual dessas atribuições considera dever dar uma maior atenção, e diga que medidas imediatas pensa que deveria tomar logo que iniciasse funções.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de Inovação e criatividade			
Na análise e resolução de problemas que características comportamentais de um dirigente considera serem mais relevantes. Em que medida um dirigente deve participar na discussão e na análise de problemas, e até que ponto isso prejudica o desenvolvimento de hábitos de criatividade e inovação dentro dos serviços que dirige?		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de liderança e Orientação de pessoas			
Quais considera serem as principais características de um dirigente para que tenha uma liderança bem-sucedida. No seu percurso pessoal, quais foram as maiores dificuldades que sentiu quando teve de liderar uma equipa de trabalho, foram dificuldades com os recursos humanos? Se sim, refira as estratégias que adotou para ultrapassar essas dificuldades.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de argumentação e de afirmação			
Analisada e valorada durante a entrevista.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		13 Valores	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

Qualidade da Experiência profissional, interesse e motivações profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente qualidade da experiência profissional, ausência de competências individuais, não identifica os fatores de motivação e não fundamenta nem identifica a estrutura organizacional e competências do cargo.
8 Valores	Reduzida qualidade da experiência profissional, diminutas competências individuais, concebe e identifica mal os fatores de motivação e fundamenta de forma confusa e abstrata e identifica mal a da estrutura organizacional e competências do cargo.
12 Valores	Suficiente qualidade da experiência profissional, algumas competências individuais, concebe e identifica alguns fatores de motivação e fundamenta de forma suficiente e identifica partes da estrutura organizacional e competências do cargo.
16 Valores	Boa qualidade de experiência profissional, adequadas competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma adequada e identifica bem a estrutura organizacional e competências do cargo.
20 Valores	Elevada qualidade de experiência profissional, excelentes competências individuais e concebe e identifica diferenciados fatores de motivação e fundamenta de forma perfeita, identifica com clareza a estrutura organizacional e competências do cargo.

Vitor Pereira
Presidente

Capacidade de Inovação e criatividade

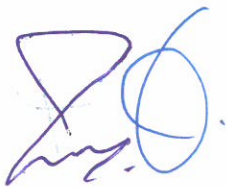
Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente aptidão e sentido inovador e criativo, inexistência de espírito empreendedor e ausência de segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
8 Valores	Reduzida aptidão e sentido inovador e criativo, evidência reduzido espírito empreendedor e fraca segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
12 Valores	Suficiente aptidão e sentido inovador e criativo, evidência algum espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
16 Valores	Boa aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia bom espírito empreendedor e segurança na procura de soluções inovadoras, conducentes à concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.
20 Valores	Elevada aptidão e sentido inovador e criativo, evidencia enorme espírito empreendedor e concebe soluções inovadoras, permitindo a concretização de projetos/ações originais visando ampliar o desempenho do serviço.

Capacidade de liderança e Orientação de pessoas

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de liderança e ausência de capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
8 Valores	Reduzida capacidade de liderança e fraca capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
12 Valores	Suficiente capacidade de liderança e alguma capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
16 Valores	Boa capacidade de liderança e adequada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.
20 Valores	Elevada capacidade de liderança e acentuada capacidade para conferir nova dinâmica ao funcionamento do serviço, manter a disciplina e a responsabilidade dos trabalhadores e a colaboração com os vários serviços da autarquia.

Capacidade de argumentação e de afirmação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Insuficiente capacidade de argumentação, ausência de clareza na exposição das ideias e fluência verbal, carência de riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
8 Valores	Reduzida capacidade de argumentação, reduzida clareza na exposição das ideias e fluência verbal, fraca riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
12 Valores	Suficiente capacidade de argumentação, alguma clareza na exposição das ideias e fluência verbal, suficiente riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
16 Valores	Boa capacidade de argumentação, adequada clareza na exposição das ideias e fluência verbal, adequada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.
20 Valores	Elevada capacidade de argumentação, enorme clareza na exposição das ideias e fluência verbal e elevada riqueza da linguagem utilizada, capaz de suscitar a empatia dos interlocutores.


Vitor Pereira
Presidente

Proposta de Designação

7

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0569 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Serviços Jurídicos e de Património, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Divisão de Serviços Jurídicos e de Património constantes do artigo 18.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei. -----

Foi escolhida **Maria Manuela da Silva Matos de Almeida Roque** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 17,25 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Serviços Jurídicos e de Património.

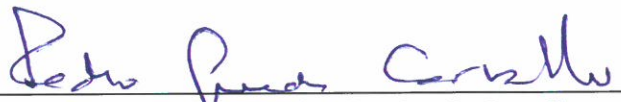
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Maria Manuela**
Proposta de designação – Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património

da Silva Matos de Almeida Roque – Técnica Superior – Direito, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Serviços Jurídicos e de Património – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

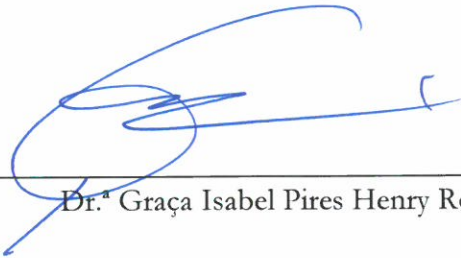
Presidente:

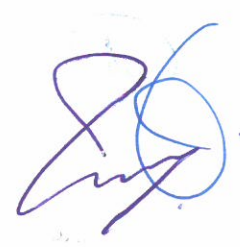

Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins




Proposta de Designação

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0571 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação constantes do artigo 19.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei. -----

Foi escolhida **Sandra Cristina Pires Praça** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 18,50 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas as suas competências técnicas e experiência;
3. Demonstração de elevada capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação.

Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Sandra Cristina Pires Praça** – Técnica Superior – Sociologia, em regime de comissão de serviço, pelo Proposta de designação – Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação

período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

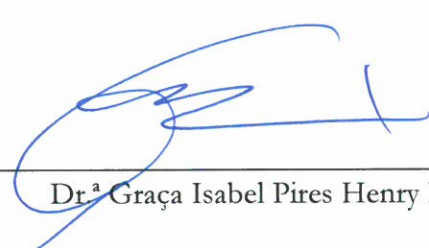
Presidente:


Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins



Vitor Pereira
Presidente

Proposta de Designação

7

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0572 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Obras, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Divisão de Obras constantes do artigo 23.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei. -----

Foi escolhido **Joaquim Manuel Louro Carrilho** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Obras, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 17,25 valores;
2. O candidato corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Boa preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Obras.

Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Joaquim Manuel Louro Carrilho** – Técnico Superior – Engenharia Civil, em regime de comissão de serviço,

pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Obras – dirigente
intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

Presidente:


Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0574 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Serviços Operativos, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Divisão de Serviços Operativos constantes do artigo 24.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhido **Pedro Miguel Costa Nascimento** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão dos Serviços Operativos, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 14,50 valores;
2. O candidato corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Boa preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Serviços Operativos.

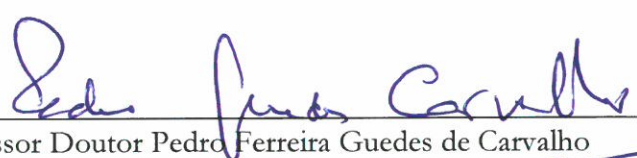
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Pedro Miguel Costa Nascimento** – Técnico Superior – Engenharia Mecânica, em regime de comissão de

serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Serviços Operativos – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

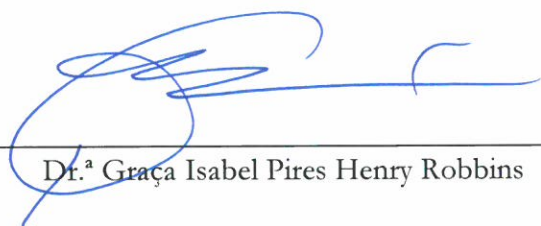
Presidente:


Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Vitor Pereira
Presidente

Proposta de Designação

7
4

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0575 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento constantes do artigo 25.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei. -----

Foi escolhida **Isabel Maria Barata Matias** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 18,50 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de elevada capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento.

Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua Proposta de designação – Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento

Vitor Pereira
Presidente

atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Isabel Maria Barata Matias** – Técnica Superior – Engenharia Civil – Ramos Planeamento e Urbanismo, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Planeamento e de Gestão de Cofinanciamento de Investimento – dirigente intermédio de 2.º grau. -----

O Júri: -----

Presidente:

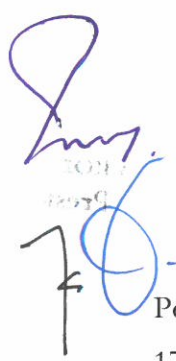
Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo

Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo

Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins



Proposta de Designação

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0577 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Educação e Juventude, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Educação e Juventude constantes do artigo 26.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei. -----

Foi escolhida **Sónia da Silva Cunha Reis** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Educação e Juventude, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 18,00 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de elevada capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Educação.

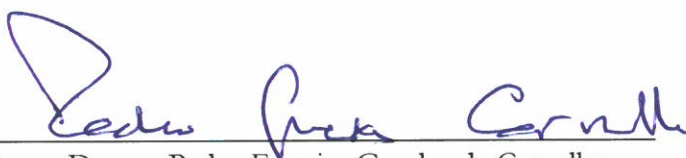
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Sónia da Silva Cunha Reis** – Técnica Superior – Educação, em regime de comissão de serviço, pelo Proposta de designação – Chefe de Divisão de Educação e Juventude

período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Educação – dirigente
intermédio de 2.º grau. -----


Vitor P
Presid

O Júri: -----

Presidente:



Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo



Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo



Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0577 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Cultura, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Cultura constantes do artigo 27.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei. -----

Foi escolhida **Patrícia Isabel de Matos Pinto** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Cultura, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 16,75 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Boa preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Cultura.

Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Patrícia Isabel de Matos Pinto** – Técnica Superior – Comunicação e Relações Económicas, em regime de

comissão de serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Cultura – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

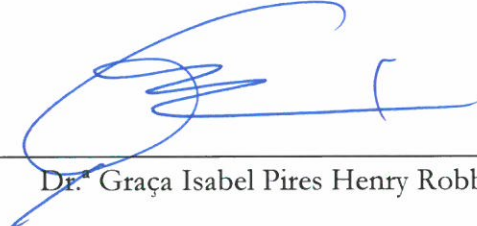
Presidente:


Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

7
Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0578 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde constantes do artigo 28.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhida **Maria Cristina Afonso Maximino** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 18,00 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de elevada capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Ação Social e Saúde.

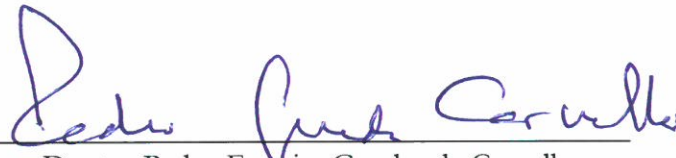
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Maria Cristina Afonso Maximino** – Técnica Superior – Comunicação e Relações Públicas, em regime de

comissão de serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

Presidente:



Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo



Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo



Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

7
4

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0579 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo constantes do artigo 29.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhida **Telma Catarina Dias Madaleno** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 18,00 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Desporto e Associativismo.

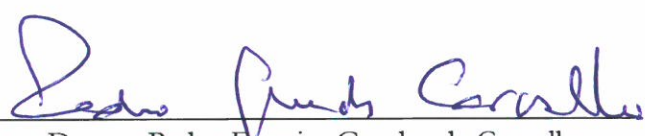
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Telma Catarina Dias Madaleno** – Técnica Superior – Ciências Sociais – área Gestão de Património e Proposta de designação – Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo

organizações Culturais, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

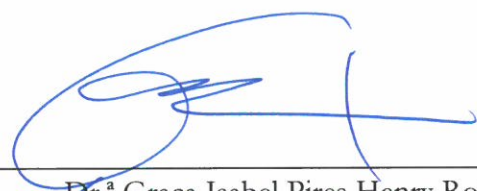
Presidente:


Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

7

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0580 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Urbanismo, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Urbanismo constantes do artigo 13.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhido **José Armando Reis** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Urbanismo, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 16,50 valores;
2. O candidato corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Boa preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Urbanismo.

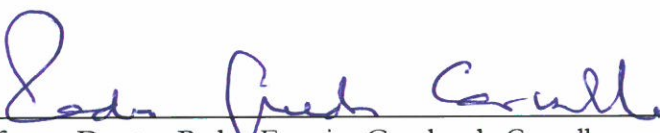
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **José Armando Reis** – Técnico Superior – Sociologia, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3

anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Urbanismo – dirigente intermédio de 2.º grau. -----

VII
P
leira
idente

O Júri: -----

Presidente:

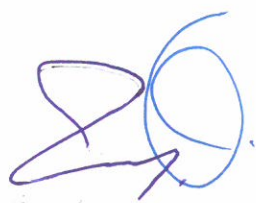

Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins


Vitor Pereira
Presidente
14/09/2024
14/09/2024
7
4

Proposta de Designação

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0581 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal constantes do artigo 14.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhida **Paula Sextina Martins de Matos** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 17,00 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Boa preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas da Divisão de Fiscalização Municipal.

Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Paula Sextina Martins de Matos** – Técnica Superior – Direito, em regime de comissão de serviço, pelo Proposta de designação – Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal

período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal –
dirigente intermédio de 2.º grau. -----

Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

Presidente:

Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo

Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo

Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0582 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo constantes do artigo 11.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhida **Cristiana Maria Gonçalves Dinis Terras** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo, com a seguinte fundamentação: ----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 16,75 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de elevada capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Elevada preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas do Gabinete de Eventos e Protocolo.

Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Cristiana Maria Gonçalves Dinis Terras** – Técnica Superior – Comunicação Social, em regime de comissão Proposta de designação – Chefe de Divisão do Gabinete de Eventos e Protocolo

de serviço, pelo período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe do Gabinete de Eventos e Protocolo – dirigente intermédio de 2.º grau. -----


Vitor Pereira
Presidente

O Júri: -----

Presidente:


Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo


Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo


Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins

Proposta de Designação

Vitor Pereira
Presidente

1
4

Pelo aviso n.º 20606/2024/2 publicitado na 2.ª série do Diário da República n.º 180 de 17/09/2024; aviso BEP publicado a 18/09/2024, com o código de referência OE 202409/0583 e publicação no Jornal Diário de Notícias, em 20/09/2024, foi divulgado o procedimento de seleção, com vista ao provimento do cargo de Chefe de Divisão do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial, cuja área de atuação corresponde ao exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, no âmbito das atribuições previstas para a Chefe de Divisão do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial constantes do artigo 12.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal da Covilhã, publicitada pelo Aviso n.º 3844/2024, na 2.ª série do Diário da República n.º 35, de 19 de fevereiro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser atribuídas no âmbito de regulamentos internos dos serviços e eventual delegação de competências nos termos da lei.

Foi escolhida **Anabela Correia Gonçalves** para desempenhar o cargo de Chefe de Divisão do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial, com a seguinte fundamentação: -----

1. Aprovação no procedimento de recrutamento com uma classificação final de 15,25 valores;
2. A candidata corresponde ao perfil previamente definido para o cargo, ficando bem expressas a sua competência técnica e experiência;
3. Demonstração de boa capacidade de liderança, reconhecida no desempenho de funções em cargos dirigentes, de coordenação de serviços/atividades no seu percurso profissional;
4. Boa preparação técnica e académica, com conhecimento das competências e atribuições dos dirigentes intermédios para eficaz apoio ao órgão executivo e seu presidente;
5. Acentuado conhecimento do Município, sua organização e atribuições específicas do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial.

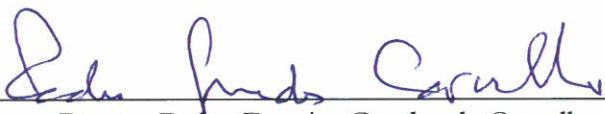
Assim, e nos termos dos números 6 e 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua

Proposta de designação – Chefe de Divisão do Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial 1

atual redação, **propõe-se** ao Senhor Presidente da Câmara a designação de **Anabela Correia Gonçalves** – Técnica Superior – Engenharia Civil, em regime de comissão de serviço, pelo **Vitor Pereira** período de 3 anos, para ocupar o cargo de Chefe de Divisão do Gabinete de Informação **Presidente** Geográfica e Avaliação Patrimonial – dirigente intermédio de 2.º grau. -----

O Júri: -----

Presidente:



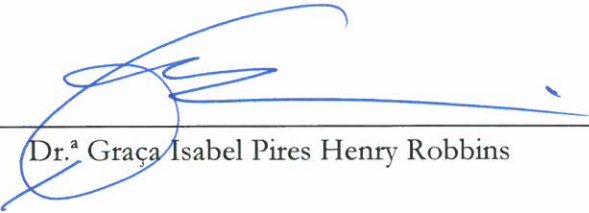
Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal efetivo



Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira

2.º Vogal efetivo



Dr.ª Graça Isabel Pires Henry Robbins