



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

PROCEDIMENTO CONCURSAL — DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2.º GRAU

CHEFE DE DIVISÃO DE PROTEÇÃO CIVIL, SEGURANÇA E SAÚDE

ATA N.º 1

Aos vinte dias, do mês de março, de dois mil e vinte e quatro, na Câmara Municipal da Ribeira Grande, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe da **Divisão de Proteção Civil, Segurança e Saúde** da Câmara Municipal da Ribeira Grande, em conformidade com a deliberação tomada pela Assembleia Municipal em 22 de fevereiro de 2024, constituído por:

Presidente: Cátia Filipa Carreiro Sousa, Vereadora da Câmara Municipal da Ribeira Grande;

Vogais efetivos: Maria Filomena Fonseca da Cruz Pingue, Chefe de Divisão Administrativa e de Apoio Jurídico e Cátia Andrea Carvalho Mota, Chefe de Divisão de Ambiente, Serviços Urbanos e Equipamentos Municipais;

A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.º s 51/2005, de 30 de agosto, 644/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri, deliberou por unanimidade, o seguinte:

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, possuidores de Licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura, atento o cargo de direção ora a concurso.
- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) com 40 % de ponderação e a Entrevista Pública (EP) com 60 % de ponderação e utilizar a escala classificativa de zero a vinte valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I — Avaliação curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- b) Experiência Profissional Geral**, em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência;
- c) Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual se pretende recrutar o dirigente, nomeadamente experiência na área de proteção civil;
- d) Avaliação de Desempenho**, em que se aferirá a média das três últimas avaliações de desempenho do candidato, com efeitos na carreira de origem;
- e) Formação Profissional**, em que ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato, relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas nos últimos cinco anos.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (1 HA + 2 EPG + 3 EPE + 1 AD + 1 FP) / 8, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

FP = Formação Profissional



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir o coeficiente 1 às Habilitações Académicas, à Avaliação de Desempenho e à Formação Profissional, o coeficiente 2 à Experiência Profissional Geral e o coeficiente 3 à Experiência Profissional Específica.

1.1. - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

- a) Licenciatura Pós Bolonha — 14 valores
- b) Pós-Graduação Pós Bolonha — 15 valores
- c) Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha — 16 valores
- d) Pós-Graduação Pré Bolonha — 17 valores
- e) Mestrado Pré Bolonha — 18 valores
- f) Doutoramento — 20 valores

1.2. - Experiência Profissional Geral (EPG)

Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

- a) ≤ 5 anos — 12 valores
- b) > 5 anos e ≤ 10 anos — 16 valores
- c) > 10 anos e ≤ 15 anos — 18 valores
- d) > 15 anos — 20 valores

1.3. Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções específicas nas áreas, nomeadamente em funções relativas a proteção civil para as quais o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

- a) ≤ 2 anos — 8 valores
- b) > 2 anos e ≤ 6 anos — 12 valores
- c) > 6 anos e ≤ 10 anos — 16 valores
- d) > 10 anos e ≤ 14 anos — 18 valores
- e) > 14 anos — 20 valores

1.4. - Avaliação de Desempenho (AD)



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Neste fator, o Júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira e categoria de origem, das últimas três avaliações do candidato homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

- a) < 2 — 0 valores
- b) ≥ 2 e $< 2,5$ — 10 valores
- c) $\geq 2,5$ e < 3 — 12 valores
- d) ≥ 3 e $< 3,5$ — 14 valores
- e) $\geq 3,5$ e < 4 — 16 valores
- f) ≥ 4 e $< 4,5$ — 18 valores
- g) $\geq 4,5$ e até 5 — 20 valores

1.5. - Formação Profissional (FP)

Neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de vinte valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a seis horas. Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do cargo a prover, nomeadamente na área de proteção civil, qualidade, segurança e saúde pública.

Todas as ações de formação que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de formação com interesse específico	Somatório do N.º Horas de Formação				
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas e ≤ 90 horas	> 90 horas
Pontuação	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente Ata da qual constitui parte integrante (Anexo I).



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

II — Entrevista Pública

A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a sua experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com as capacidades de liderança, de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidade inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- a) **Sentido Crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a realizar	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Entre 10 — 12 valores



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar .	Até 9 valores
--------------	---	---------------

b) Competência Técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar as atribuições da Divisão de Gestão Financeira e compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e insuficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Até 9 valores



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

c) **Expressão e Fluência Verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese e compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente capacidade de comunicação oral	Até 9 valores

d) **Motivação:** Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação de candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica e compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 13 — 14 valores



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Suficiente	Quando demonstre suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Até 9 valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples, até à segunda casa decimal, das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples, até à segunda casa decimal, de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação, que será utilizada na Entrevista Pública, cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

III — Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples, até à segunda casa decimal, das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (0,40 x AC + 0,60 EP), em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente Ata da qual constitui parte integrante (Anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Mantendo-se a situação de empate, o Júri aplicará o critério da maior classificação na **Avaliação de Desempenho**, em que se pesará a média das avaliações de desempenho.

E nada mais havendo a considerar, foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada por todos membros do Júri. -----

O Júri,

A PRESIDENTE

Cátia Filipa Carreiro Sousa

A VOGAL

Maria Filomena Fonseca da Cruz Pingue

A VOGAL

Cátia Andrea Carvalho Mota

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
2.º GRAU, CHEFE DA DIVISÃO DE PROTEÇÃO CIVIL, SEGURANÇA E SAÚDE DA CÂMARA
MUNICIPAL DA RIBEIRA GRANDE

NOME DO CANDIDATO:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	Pontuação / Critérios	
Nota: preencher apenas uma opção	14 Licenciatura Pós Bolonha	
	15 Pós-Graduação Pós Bolonha	
	16 Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha	
	17 Pós-Graduação Pré Bolonha	
	18 Mestrado Pré Bolonha	
	20 Doutoramento	
	TOTAL	Valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG) Exercício de Funções Públicas	Pontuação / Critérios	
Nota: preencher apenas uma opção	12 ≤ 5 anos	
	16 >5 anos e ≤10 anos	
	18 >10 anos e ≤15 anos	
	20 >15 anos	
	TOTAL	Valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)	Pontuação / Critérios	
Nota: preencher apenas uma opção	8 ≤2 anos	
	12 >2 anos e ≤6 anos	
	16 >6 anos e ≤10 anos	
	18 >10 anos e ≤14 anos	
	20 >14 anos	
	TOTAL	Valores

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

Considerar a AD com efeitos na carreira de origem

Preencher: anos a que se reportam as avaliações

Preencher: expressão quantitativa das avaliações

Até às milésimas, se possível

2015/2016	2017/2018	2019/2020
0,000	0,000	0,000

Média das avaliações consideradas

0,000

Nota: preencher apenas uma opção

0
10
12
14
16
18
20

TOTAL

Valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Com interesse específico

Pontuação / Critérios

N.º ações

Nota: preencher apenas uma opção

12
14
16
18
20

TOTAL

Valores

Avaliação Curricular (AC) = (1HA + 2EPG + 3EPE + 1AD + 1FP) / 8

Classificação final da Avaliação Curricular =

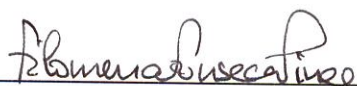
Valores

Ribeira Grande,

O Júri,



Cátia Filipa Carreiro Sousa



Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge



Cátia Andrea Carvalho Mota



ANEXO II
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, CHEFE DA DIVISÃO DE PROTEÇÃO CIVIL,
SEGURANÇA E SAÚDE DA CÂMARA MUNICIPAL DA RIBEIRA GRANDE

NOME DO CANDIDATO:

FATORES DE APRECIAÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (valores)					Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente Até 9	Suficiente Entre 10 - 12	Bom Entre 13 - 14	Muito Bom Entre 15 - 17	Excelente Entre 18 - 20	
Sentido Crítico (SC)	Cátia Filipa Carreiro Sousa						
	Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge						
	Cátia Andrea Carvalho Mota						
Competência Técnica (CT)	Cátia Filipa Carreiro Sousa						
	Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge						
	Cátia Andrea Carvalho Mota						
Expressão e Fluência Verbais (EFV)	Cátia Filipa Carreiro Sousa						
	Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge						
	Cátia Andrea Carvalho Mota						
Motivação (M)	Cátia Filipa Carreiro Sousa						
	Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge						
	Cátia Andrea Carvalho Mota						



RIBEIRA GRANDE

Classificação de cada fator de apreciação = (júri1 + júri 2+ júri 3) / 3

Classificação da Entrevista Pública = (SC + CT + EFV + M) / 4

Classificação final da Entrevista Pública =	Valores
Observações:	

Ribeira Grande,

O júri,

Cátia Filipa Carreiro Sousa

Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge

Cátia Andrea Carvalho Mota



RIBEIRA GRANDE

FATORES DE APRECIACÃO	Perguntas	PONTUAÇÃO (valores)				
		Insuficiente Até 9	Suficiente Entre 10 - 12	Bom Entre 13 - 14	Muito Bom Entre 15 - 17	Excelente Entre 18 - 20
Motivação (M)	O que o motiva a concorrer especificamente para este cargo?					
	Caso lhe seja atribuída esta chefia, qual a alteração de atuação que prepenha de imediato?					
	Tem algum projeto de trabalho que gostaria de apresentar, como proposta de melhoria dos serviços?					
	O que o motiva a ser melhor no trabalho?					
	Descreva algum momento revelador da sua iniciativa?					
	Fale da Câmara Municipal da Ribeira Grande, como se eu fosse promover um produto/serviço.					
	Dos serviços prestados por esta divisão, qual considera ser mais importante?					
	Que alterações da sua rotina pessoal representaria a assunção deste cargo?					
	O que o motiva verdadeiramente, como pessoa?					
	Explique o que, dentro dos seus valores, pode ser um limite ético intransponível.					
	O que o motiva a trabalhar na CMRG?					
	Em que áreas pessoais considera que necessita de melhorar?					
	Pretende acrescentar alguma coisa a tudo ao que já foi dito que considere pertinente?					
	Se tem alguma dúvida, estamos à sua disposição para o esclarecer.					
TOTAL DA PONDERAÇÃO DO FATOR:						

8. 11

de

FATORES DE APRECIAÇÃO	Perguntas	PONTUAÇÃO (valores)				
		Insuficiente Até 9	Suficiente Entre 10 - 12	Bom Entre 13 - 14	Muito Bom Entre 15 - 17	Excelente Entre 18 - 20
Expressão e Fluência Verbalis (EFV)	Pode nos fazer um resumo do seu percurso profissional?					
	Com qual das tarefas que atualmente desempenha melhor se identifica?					
	Considera ser uma pessoa autónoma?					
	Pode falar das suas experiências de trabalho em equipa?					
	O seu superior carregou-o de tarefas com prazos impossíveis de cumprir, como agia?					
	Imagine que tem várias solicitações que se acumularam, porque esteve de férias. Como agiria no seu primeiro dia de trabalho?					
	Quando é que se sentiria bem-sucedido neste trabalho?					
	Com qual das tarefas que atualmente desempenha melhor se identifica?					
TOTAL DA PONDERAÇÃO DO FATOR:						





RIBEIRA GRANDE

FATORES DE APRECIACÃO	Perguntas	PONTUAÇÃO (valores)				
		Insuficiente Até 9	Suficiente Entre 10 - 12	Bom Entre 13 - 14	Muito Bom Entre 15 - 17	Excelente Entre 18 - 20
Competência Técnica (CT)	O que o levou a escolher esta área de formação?					
	Pode nos falar dos momentos do seu percurso profissional que considera mais importantes?					
	Que funções já desempenhou que podem provar ser uma mais-valia para este cargo?					
	Que conhecimentos tem dos procedimentos a utilizar dentro das funções desta área a concurso?					
	Qual foi a sua experiência profissional mais gratificante?					
	O que menos valora no seu percurso profissional?					
	O que tem feito para aperfeiçoar os seus conhecimentos técnicos?					
	Que importância tem para si o trabalho em parceria e em rede?					
	Qual foi a maior decisão profissional que teve que tomar no passado?					
	Qual o seu conceito de bom líder?					
	Houve alguma vez concordou com uma decisão contra sua vontade? Porque concordou?					
	Caso se desse conta de que se perdeu um documento ou processo, como agiria?					
TOTAL DA PONDERAÇÃO DO FATOR:						

FATORES DE APECIAÇÃO	Perguntas	PONTUAÇÃO (valores)				
		Insuficiente Até 9	Suficiente Entre 10 - 12	Bom Entre 13 - 14	Muito Bom Entre 15 - 17	Excelente Entre 18 - 20
	Pode falar um pouco sobre você mesmo?					
	Como se define? Descreva sua personalidade					
	Quais são os seus pontos fortes e fracos?					
	Como lida com as críticas? Pode dar um exemplo?					
	Qual foi a experiência mais gratificante? Porquê?					
	Considera que 99% é suficientemente bom?					
	Quais as mais-valias que este cargo pode trazer para si e para o trabalho?					
	Do que conhece, sobre os serviços desta divisão, qual a qualidade que os descreve?					
	Qual a alteração orgânica que poderia apresentar, para melhoria dos serviços a que corresponde esta chefia?					
	Como estabelece diariamente os seus objetivos?					
Sentido Crítico (SC)	Que tipo de relações pretende criar com colegas e chefias?					
	Como lidaria com um colega de quem não gosta e lhe trata com maus modos?					
	Qual o valor que atribui à colaboração entre serviços?					
	Qual a sua posição sobre a realização de trabalhos em sistema de polivalência?					
TOTAL DA PONDERAÇÃO DO FATOR:						



ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
2.º GRAU, CHEFE DA DIVISÃO DE PROTEÇÃO CIVIL, SEGURANÇA E SAÚDE DA CÂMARA
MUNICIPAL DA RIBEIRA GRANDE

NOME DO CANDIDATO:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

CF = (40% AC + 60% EP)

Avaliação Curricular

Entrevista Pública

Valores

Valores

CLASSIFICAÇÃO FINAL Valores

Ribeira Grande,

O Júri,

Cátia Filipa Carreiro Sousa

Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge

Cátia Andrea Carvalho Mota



