



835

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 4.º GRAU DA UNIDADE ORGÂNICA DE OBRAS MUNICIPAIS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS**

ATA N.º 3

Aos quatorze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 13h00m horas, nas instalações do Município de Alpiarça, reuniu o júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direção intermédia de 4.º grau destinado à Unidade Orgânica de Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos desta Câmara Municipal, na modalidade de comissão de serviço, aberto por despacho de 2 de março de dois mil e vinte e dois, tendo o júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Alpiarça, datada de 25 de fevereiro de dois mil e vinte e dois.

Encontravam-se presentes os membros designados: Presidente, Evelina Maria Cebola Mendes, Chefe da Divisão de Urbanismo, Planeamento, Ordenamento, Ambiente e Equipamentos do Município da Chamusca; Vogal Efetivo: Carla Sofia Gonçalves Martins Borba, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Administração Geral, Apoio Jurídico e de Recursos Humanos do Município de Alpiarça e Vogal Suplente: Fábio de Jesus Santo Correia, Coordenador do Serviço Municipal de Proteção Civil do Município de Alpiarça.

Esta reunião teve como objetivo proceder à avaliação do método de seleção Entrevista Pública de Seleção dos candidatos admitidos no concurso identificado. De acordo com o disposto na ata n.º 1 do júri, no método de seleção entrevista pública de seleção são ponderados os seguintes fatores de apreciação:

- Capacidade de liderança e de coordenação;
- Capacidade de iniciativa e de organização;
- Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais;
- Sentido de responsabilidade;
- Interesse, motivação e apetência para o exercício da função.

O método de seleção Entrevista Pública de Seleção decorreu no dia 14 de julho de 2022 e registou-se a presença no mesmo dos seguintes candidatos:

- **Jorge Augusto Rodrigues dos Reis Alfaiate: 10h30m;**
- **Pedro Miguel Agostinho Teodoro Gaspar Pinhão: 11h00m.**

8857

A análise de cada um dos fatores foi, de per si, avaliada de 0 a 20 valores.

Assim, a classificação final das entrevistas públicas de seleção resultou da média aritmética simples das classificações obtidas em cada tema abordado.

Candidato: **Jorge Augusto Rodrigues dos Reis Alfaiate**

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	Valor
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	Capacidade de liderança e de coordenação;	15,00	15,00	14,00	14,66
	Capacidade de iniciativa e de organização;	16,00	16,00	16,00	16,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais;	16,00	16,00	16,00	16,00
	Sentido de responsabilidade;	17,00	18,00	18,00	17,66
	Interesse e motivação pela função;	17,00	18,00	17,00	17,33
NOTA FINAL: 16,33					

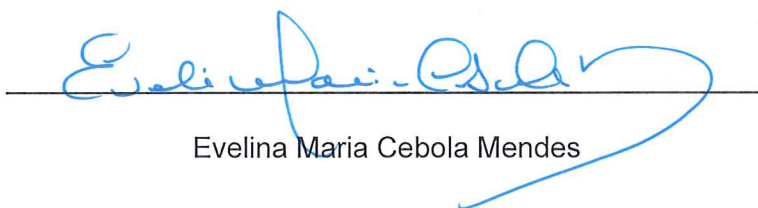
Candidato: **Pedro Miguel Agostinho Teodoro Gaspar Pinhão**

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	Valor
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	Capacidade de liderança e de coordenação;	17,00	16,00	16,00	16,33
	Capacidade de iniciativa e de organização;	16,00	16,00	16,00	16,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais;	16,00	16,00	16,00	16,00
	Sentido de responsabilidade;	16,00	16,00	16,00	16,00
	Interesse e motivação pela função;	17,00	17,00	17,00	17,00
NOTA FINAL: 16,26					

As fichas da Entrevista Profissional de Seleção devidamente preenchidas vão anexas a esta ata.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos membros do júri, depois de declarada conforme.

A Presidente do Júri,



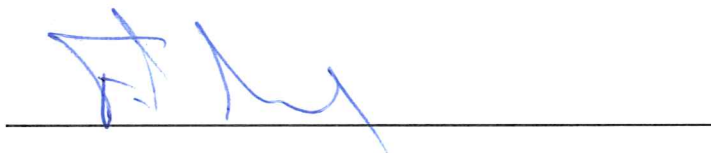
Evelina Maria Cebola Mendes

O Vogal Efetivo,



CARLA SOFIA GONÇALVES MARTINS BORBA

O VOGAL SUPLENTE



FÁBIO DE JESUS SANTO CORREIA



Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º

GRAU DA UNIDADE ORGÂNICA DE OBRAS MUNICIPAIS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME DO CANDIDATO: JORGE AUGUSTO RODRIGUES DOS REIS ALFAIATE

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	Valor
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO;	15,00	15,00	14,00	14,66
	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO;	16,00	16,00	16,00	16,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS;	16,00	16,00	16,00	16,00
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE;	17,00	18,00	18,00	17,66
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO;	17,00	18,00	17,00	17,33

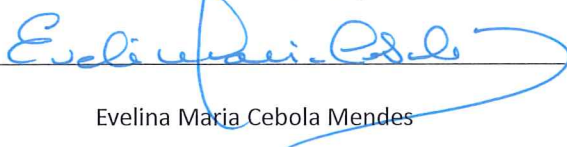
NOTA FINAL: 16,33

RESUMO ASSUNTOS ABORDADOS:

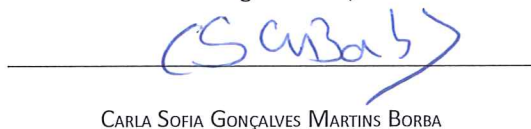
- TRABALHO EM EQUIPA E MOTIVAÇÃO DE EQUIPAS;
- FASES DO SIADAP E UTILIDADE DO MESMO;
- IMPACTO DO CCP NAS AUTARQUIAS;
- CARACTERÍSTICAS E MODOS DE ATUAÇÃO DOS DIRIGENTES;
- ATUAÇÃO DAS AUTARQUIAS NAS VIDAS DAS POPULAÇÕES, CONSTRANGIMENTOS, MECANISMOS DE SUPERAÇÃO DE DIFICULDADES, IMPACTO DA ATUAÇÃO DOS ORGANISMOS NA VIDA COLETIVA;

QUESTÕES	
Capacidade de liderança e de coordenação	NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA TUDO ESTÁ A MUDAR E, PELO MENOS NUMA PERSPETIVA DE CURTO PRAZO E DO PONTO DE VISTA DOS FUNCIONÁRIOS AUTÁRQUICOS, ESSAS MUDANÇAS ACABAM POR SE REPERCUTIR NEGATIVAMENTE QUER NO SALÁRIO, QUER NO HORÁRIO DE TRABALHO, ENTRE OUTROS ASPETOS. TENDO EM CONTA O QUE FOI REFERIDO, EXPLIQUE O QUE PODE FAZER (OU JÁ FEZ) NO SENTIDO DE MINIMIZAR O PROBLEMA E DE MANTER COESA E MOTIVADA A SUA EQUIPA DE TRABALHO. Dialogar, saber ouvir, criar empatia de forma a que não desistam, mas que seja possível "levar o barco a bom porto". Em momentos mais difíceis estar mais presente, de modo efetivo, dar apoio. Exemplos: Em momentos de calor como o que se está a sentir, alterar os horários, levar uma garrafa de água fresca aos colegas da rua. Transmitir superiormente as dificuldades da equipa, sensibilizar sobre as necessidades.
Capacidade de iniciativa e de organização	REFIRA DE UMA FORMA GENÉRICA AS FASES DA AVALIAÇÃO DO SIADAP E A UTILIDADE DESTA FERRAMENTA NO DESEMPENHO DE FUNÇÕES DE UM DIRIGENTE. É uma mais-valia na definição de objetivos para os trabalhadores, podendo permitir uma melhor avaliação dos mesmos. Implementa uma regra. As fases são as seguintes: o avaliador chama o avaliado para em conjunto definirem objetivos para o período de avaliação, tendo em conta as funções. É feita a auto-avaliação, depois é feita a avaliação e pode ser homologada. Depois, pode haver uma fase de reclamação. Por vezes não se consegue reconhecer o mérito de todos os que trabalham bem e merecem boa avaliação, por causa das quotas.
Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais	AO FIM DE ALGUNS ANOS DE APLICAÇÃO, QUAL O IMPACTO DO CÓDIGO DOS CONTRATOS PÚBLICOS NAS AUTARQUIAS E QUAL ENTENDE QUE FOI/É O MAIOR DESAFIO NA SUA IMPLEMENTAÇÃO? Equidade e regras para todos os concorrentes. É exigente no âmbito da tramitação dos processos e nalguma interpretação das normas. Existe mais fundamentação das decisões. Pode limitar as opções de escolha dos adjudicatários. A plataforma facilita a nível da diminuição do papel e da tramitação dos processos. Atualmente os empreiteiros já estão familiarizados, embora ao princípio tivesse havido alguma dificuldade. É uma mais-valia.
Sentido de responsabilidade	IMAGINE QUE DURANTE O ATENDIMENTO AOS MUNICÍPIOS ERA CONFRONTADO POR UM MUNICÍPIO QUE CRITICA UMA ATUAÇÃO MENOS PRÓPRIA DA CÂMARA MUNICIPAL. QUE CARACTERÍSTICAS É QUE UM DIRIGENTE DEVERIA REVELAR NESTAS CIRCUNSTÂNCIAS? Tentar perceber a exigência apresentada e a dificuldade. Tentar resolver ou minimizar o impacto negativo. Explicar o motivo do que aconteceu, ouvir e transmitir que o objetivo do serviço não é dificultar a vida a ninguém, mas ajudar. Transmitir confiança, colocar-se do lado da pessoa. Explicar que o transtorno, por vezes, vai traduzir-se numa melhoria.
Interesse e motivação pela função	A REALIDADE ATUAL IMPÕE CADA VEZ MAIS A NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO DOS MUNICÍPIOS NA VIDA DAS COMUNIDADES. FACE AOS CONSTRANGIMENTOS SOBEJAMENTE CONHECIDOS, COMO PODERÃO AS AUTARQUIAS ATUAR PARA RESPONDER EFICAZMENTE ÀS NECESSIDADES DAS POPULAÇÕES, EM TERMOS DE INFRAESTRUTURAS, MANTENDO TODAVIA O SEU EQUILÍBRIO GLOBAL? MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA DAS PESSOAS, E MESMO QUE SE CONSIGA FAZER POUCO, O QUE FAZEMOS DEVE SER BEM FEITO. POR VEZES, BASTA FAZER PEQUENAS COISAS. RECORRER A FUNDOS COMUNITÁRIOS. RECORRER A PARCERIAS EXTERNAS (CIMLT, ÁGUAS DO RIBATEJO). GESTÃO ADEQUADA, PRIORIZAR NECESSIDADES. DEFINA-SE EM CINCO PALAVRAS SIMPÁTICO, BOM OUVINTE, BEM DISPOSTO, HUMILDE, DISPONÍVEL PARA OS OUTROS DIGA QUAL O SEU PIOR DEFEITO E A SUA MELHOR QUALIDADE FALAR DEPRESSA (STRESSADO) HUMILDE

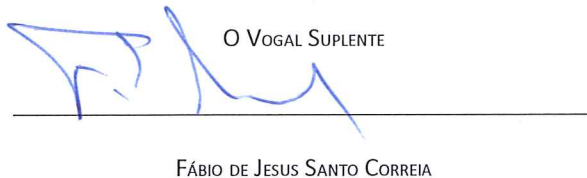
A Presidente do Júri,


Evelina Maria Cebola Mendes

O Vogal Efetivo,


CARLA SOFIA GONÇALVES MARTINS BORBA

O VOGAL SUPLENTE


FÁBIO DE JESUS SANTO CORREIA

GRELHA FATORES DE AVALIAÇÃO

Fatores de Avaliação		ELEVADO (ENTRE 17 E 20 VALORES)	BOM (ENTRE 13 E 16 VALORES)	SUFICIENTE (ENTRE 9 E 12 VALORES)	REDUZIDO (ENTRE 5 E 8 VALORES)	INSUFICIENTE (ENTRE 0 E 4 VALORES)
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	FORTE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	ADEQUADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ADEQUADA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	FRACA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; DIMINUTA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; AUSÊNCIA DE PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;
	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FORTE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	ADEQUADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FRACA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS	EXPRESSÃO MUITO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO BASTANTE CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO.	EXPRESSÃO POUCO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.	EXPRESSÃO NADA CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE E	ELEVADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	ADEQUADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	POUCO RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	AUSÊNCIA DE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO	CLARAMENTE MOTIVADO (A UM NÍVEL ELEVADO)	MUITO MOTIVADO	MOTIVADO	POUCO MOTIVADO	NADA MOTIVADO



(832)
A B

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º

GRAU DA UNIDADE ORGÂNICA DE OBRAS MUNICIPAIS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME DO CANDIDATO: PEDRO MIGUEL AGOSTINHO TEODORO GASPAR PINHÃO

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	Valores
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO;	17,00	16,00	16,00	16,33
	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO;	16,00	16,00	16,00	16,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS;	16,00	16,00	16,00	16,00
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE;	16,00	16,00	16,00	16,00
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO;	17,00	17,00	17,00	17,00

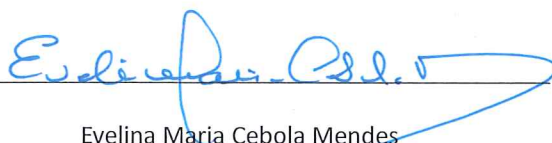
NOTA FINAL: 16,26

RESUMO ASSUNTOS ABORDADOS:

- TRABALHO EM EQUIPA E MOTIVAÇÃO DE EQUIPAS;
- FASES DO SIADAP E UTILIDADE DO MESMO;
- IMPACTO DO CCP NAS AUTARQUIAS;
- CARACTERÍSTICAS E MODOS DE ATUAÇÃO DOS DIRIGENTES;
- ATUAÇÃO DAS AUTARQUIAS NAS VIDAS DAS POPULAÇÕES, CONSTRANGIMENTOS, MECANISMOS DE SUPERAÇÃO DE DIFICULDADES, IMPACTO DA ATUAÇÃO DOS ORGANISMOS NA VIDA COLETIVA;

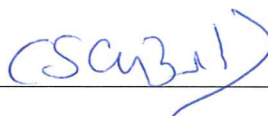
QUESTÕES	
Capacidade de liderança e de coordenação	NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA TUDO ESTÁ A MUDAR E, PELO MENOS NUMA PERSPETIVA DE CURTO PRAZO E DO PONTO DE VISTA DOS FUNCIONÁRIOS AUTÁRQUICOS, ESSAS MUDANÇAS ACABAM POR SE REPERCUTIR NEGATIVAMENTE QUER NO SALÁRIO, QUER NO HORÁRIO DE TRABALHO, ENTRE OUTROS ASPETOS. TENDO EM CONTA O QUE FOI REFERIDO, EXPLIQUE O QUE PODE FAZER (OU JÁ FEZ) NO SENTIDO DE MINIMIZAR O PROBLEMA E DE MANTER COESA E MOTIVADA A SUA EQUIPA DE TRABALHO. Verificar as competências de cada um e ver onde melhor se enquadram, onde ficam mais satisfeitos. Tentar perceber as dificuldades, planejar o trabalho. Ouvir os trabalhadores ao longo do processo e ajustar as equipas. Evitar a monotonia do trabalho quando isso afeta o trabalhador.
Capacidade de iniciativa e de organização	REFIRA DE UMA FORMA GENÉRICA AS FASES DA AVALIAÇÃO DO SIADAP E A UTILIDADE DESTA FERRAMENTA NO DESEMPENHO DE FUNÇÕES DE UM DIRIGENTE. Atualmente a avaliação é feita por biénios e devem ser definidos objetivos. Os objetivos são mensuráveis e devem ser adequados. Há também uma fase de auto-avaliação e de avaliação. É útil para perceber os motivos de certas avaliações dos trabalhadores, e no caso de serem piores quais os motivos para que tal tenha acontecido e nessa sequência, aplicar medidas de melhoria. Pode ser uma ferramenta útil para um dirigente.
Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais	AO FIM DE ALGUNS ANOS DE APLICAÇÃO, QUAL O IMPACTO DO CÓDIGO DOS CONTRATOS PÚBLICOS NAS AUTARQUIAS E QUAL ENTENDE QUE FOI/É O MAIOR DESAFIO NA SUA IMPLEMENTAÇÃO? Uniformizar as regras, transparência, controlo do processo de contratação em todas as fases do mesmo. A publicitação também contribui muito para a transparência. Acarreta alguma burocracia e uma demora no processo de contratação.
Sentido de responsabilidade	IMAGINE QUE DURANTE O ATENDIMENTO AOS MUNICÍPIOS ERA CONFRONTADO POR UM MUNICÍPE QUE CRITICA UMA ATUAÇÃO MENOS PRÓPRIA DA CÂMARA MUNICIPAL. QUE CARACTERÍSTICAS É QUE UM DIRIGENTE DEVERIA REVELAR NESTAS CIRCUNSTÂNCIAS? Defender a entidade, não deixando de prestar auxílio ao munícipe. Verificar se há solução para o problema. Explicar e fundamentar a situação, sobretudo quando não é possível responder positivamente. Em caso de necessidade, chamar algum apoio mais técnico.
Interesse e motivação pela função	A REALIDADE ATUAL IMPÕE CADA VEZ MAIS A NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO DOS MUNICÍPIOS NA VIDA DAS COMUNIDADES. FACE AOS CONSTRANGIMENTOS SOBEJAMENTE CONHECIDOS, COMO PODERÃO AS AUTARQUIAS ATUAR PARA RESPONDER EFICAZMENTE ÀS NECESSIDADES DAS POPULAÇÕES, EM TERMOS DE INFRAESTRUTURAS, MANTENDO TODAVIA O SEU EQUILÍBRIO GLOBAL? ESTAR ATENTO AOS FUNDOS COMUNITÁRIOS. EVENTUALMENTE, CRIAR UM SERVIÇO PARA ACOMPANHAR AS CANDIDATURAS. MAXIMIZAR AO LIMITE OS APOIOS COMUNITÁRIOS. VERIFICAR QUAIS AS NECESSIDADES PRIORITÁRIAS. PLANEAMENTO. DEFINA-SE EM CINCO PALAVRAS PRESTATIVO, ORGANIZADO, AMIGO, FIÁVEL, DE AFETOS. DIGA QUAL O SEU PIOR DEFEITO E A SUA MELHOR QUALIDADE SER MUITO PRESTATIVO É PREJUDICIAL FORMA DE ESTAR, INCLUSIVO

A Presidente do Júri,



Evelina Maria Cebola Mendes

O Vogal Efetivo,



CARLA SOFIA GONÇALVES MARTINS BORBA

O VOGAL SUPLENTE



FÁBIO DE JESUS SANTO CORREIA

GRELHA FATORES DE AVALIAÇÃO

Fatores de Avaliação		ELEVADO (ENTRE 17 E 20 VALORES)	BOM (ENTRE 13 E 16 VALORES)	SUFICIENTE (ENTRE 9 E 12 VALORES)	REDUZIDO (ENTRE 5 E 8 VALORES)	INSUFICIENTE (ENTRE 0 E 4 VALORES)
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	FORTE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	ADEQUADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ADEQUADA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	FRACA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; DIMINUTA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; AUSÊNCIA DE PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;
	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FORTE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	ADEQUADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FRACA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS	EXPRESSÃO MUITO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO BASTANTE CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO.	EXPRESSÃO POUCO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.	EXPRESSÃO NADA CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	ELEVADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	ADEQUADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	POUCO RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	AUSÊNCIA DE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO	CLARAMENTE MOTIVADO (A UM NÍVEL ELEVADO)	MUITO MOTIVADO	MOTIVADO	POUCO MOTIVADO	NADA MOTIVADO