FICHA DE NOTAÇÃO

. Avaliação curricular (AC)
. Entrevista pública (EP)

1. Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Divisão da DIVISÃO DE MANUTENÇÃO DO ESPAÇO PÚBLICO, PATRIMÓNIO E APOIO LOGÍSTICO

2. Identificação do candidato	
Nome	
CC/BI	

3. Identificação do Júri	
Presidente	**Dra. Carla Sofia e Silva Rothes, Vogal Junta Freguesia de Benfica**
1º Vogal	**Professor Coordenador Manuel de Almeida Correia**
2º Vogal	**Chefe Divisão, Maria Paula Antas Dias Grosso**

Data da avaliação _____/_____/_____

Assinaturas

_____

_____

_____

I - Avaliação Curricular (AC)

A avaliação de cada uma das componentes e sub-componentes da avaliação curricular é feita numa escala de 1 a 5, devendo a classificação ser atribuída em números inteiros.

1. Componentes da avaliação curricular (AC)	
1.1. Formação académica	
Definição e descrição da componente	**Avaliação**
Avalia a formação académica que o candidato possui e respetivos graus. • **Nesta componente avaliar-se-á o nível de interesse das habilitações académicas detidas pelo candidato, tendo em conta os requisitos requeridos para o desempenho das funções correspondentes ao cargo a prover.** • **Pretende-se determinar a maior ou menor adequação das habilitações do candidato às exigências que se colocam no exercício do cargo.** • **Os diferentes graus académicos serão considerados, apenas, no âmbito das habilitações directamente relacionadas com o exercício do cargo.** • **A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 1 a 5, situa-se entre os seguintes parâmetros:** **1 valor - A formação académica que o candidato possui em nada se mostra de acordo com as exigências requeridas para o desempenho do cargo.** **5 valores - O candidato possui formação académica que se mostra totalmente adequada ao desempenho do cargo, evidenciando a posse de mais do que uma habilitação ou de grau académico a nível de mestrado ou de doutoramento.**	

1.1.1. Justificação da avaliação atribuída

1.2. Formação profissional	
Definição e descrição da componente	**Avaliação**
Avalia as acções de formação profissional que o candidato demonstrou possuir, com especial incidência naquelas que estão diretamente ligados ao cargo a prover. • **Nesta componente avaliar-se-á o grau de interesse das acções de formação frequentadas, tendo em conta os requisitos requeridos para o desempenho das funções correspondentes ao cargo a prover.** • **Pretende-se determinar o maior ou menor grau de relevância das acções de formação para o desempenho de funções inerentes ao cargo.** • **As acções de formação que foram objecto de avaliação serão consideradas, apenas, no âmbito das acções directamente relacionadas com o exercício do cargo.** • **A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 1 a 5, situa-se entre os seguintes parâmetros:** **1 valor - A formação profissional que o candidato possui em nada se mostra de acordo com as exigências requeridas para o desempenho do cargo.** **5 valores - A formação profissional que o candidato possui mostra-se totalmente adequada ao desempenho do cargo.**	

1.2.1. Justificação da avaliação atribuída

1.3. Experiência profissional

1.3.1. Experiência profissional	Avaliação
Avalia os principais projectos, atividades, intervenções e outras concretizações que o candidato considerou, com sucesso, na sua carreira profissional com especial relevância das diretamente ligadas ao cargo e área a prover. • **Nesta componente avaliar-se-á a relevância das principais concretizações consideradas pelo candidato, atentas as exigências requeridas para o desempenho das funções inerentes ao cargo.** • **Procurar-se-á avaliar a maior ou menor importância das concretizações do candidato, relativamente à especificidade das funções do cargo a prover.** • **A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 1 a 5, situa-se entre os seguintes parâmetros:** **1 valor – Ausência ou irrelevância das concretizações do candidato quer para o exercício do cargo, quer para o contexto funcional em que se inseria.** **5 valores – Todas as concretizações se revelaram de bastante interesse, com resultados positivos evidentes, no contexto em que o candidato tem desenvolvido a sua actividade, mostrando grande relevância para o exercício do cargo a prover.**	

1.3.1.1. Justificação da avaliação atribuída

1.3 Experiência profissional

1.3.2. Cargos de direcção, chefia e coordenação que exerceu	Avaliação
Avalia o exercício de cargos de direcção e chefia, ainda que em regime de substituição, ou de coordenação que o candidato exerceu ao longo da sua vida profissional, com especial relevância em Autarquias Locais • **Nesta componente avaliar-se-á de que modo é que o exercício destas funções (direcção, chefia ou coordenação) pode ser considerado útil para o exercício das funções próprias do cargo a prover.** • **Procurar-se-á avaliar o maior ou menor grau de relevância do desempenho desenvolvido nestas funções, perante as exigências requeridas para o exercício do cargo.** • **A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 1 a 5, situa-se entre os seguintes parâmetros:** **1 valor - Ausência de qualquer experiência de funções de direcção, chefia ou coordenação ou exercício de cargos não inseridos na área funcional do cargo a prover.** **2valores -Exercício funções de direção, chefia ou coordenação até 3 anos na Adm. Publica** **3 valores- Exercício funções de direção, chefia ou coordenação superior a 3 anos na Admi,. Publica** **4 valores-Exercício de funções de direção, chefia com evidente relevância para o exercício de funções do cargo a prover, até 1 ano, em Autarquias Locais.** **5 valores- Exercício de funções de direção ou chefia com evidente relevância para o exercício de funções do cargo a prover, superior a 1 ano, em Autarquias Locais.**	

1.3.2.1. Justificação da avaliação atribuída

1.3. Experiência profissional	
1.3.3. Contributos para o aumento da qualidade dos serviços	**Avaliação**
Avalia a forma como o candidato identifica e pretende atuar perante o que considera relevante na área do cargo a prover e que contribua para a melhoria da qualidade dos serviços • **Nesta componente avaliar-se-ão os aspetos que o candidato entende como úteis para a melhoria da qualidade dos serviços na área a prover.** • **Pretende avaliar-se a maior ou menor importância das sugestões apresentadas pelo candidato para a optimização do funcionamento da unidade orgânica a que respeita o cargo a prover.** • **A classificação da componente, tendo em conta uma escala de 1 a 5, situa-se entre os seguintes parâmetros:** **1 valor - não identifica, nem apresenta qualquer sugestão quanto do serviço.** **5 valores - tem um bom conhecimento do cargo a prover, identifica com clareza os "pontos fracos" da unidade orgânica e apresenta propostas que poderão contribuir significativamente para a melhoria do seu funcionamento.**	

1.3.3.1. Justificação da Avaliação obtida

1.3. Experiência profissional		
1.3.4. Classificação da componente Experiência Profissional		
Sub-Componentes	**Ponderação**	**Avaliação**
Concretizações consideradas com sucesso	**20%**	
Cargos de Direcção, Chefia e Coordenação	**60%**	
Contributos para o bom funcionamento do serviço	**20%**	
Classificação ……	**100%**	

A classificação da componente experiência profissional resulta da média ponderada das avaliações atribuídas a cada uma das suas três sub-componentes

1.4. Trabalhos ou obras publicadas	
Descrição da componente	**Avaliação**
Avalia o conjunto dos trabalhos e/ou obras publicadas sobre temas de alguma forma relacionados com a área autárquica ou área de recrutamento e relevantes para o cargo. • **Não serão considerados os trabalhos apresentados no âmbito de procedimentos de concurso.** • **Nesta componente avaliar-se-á a maior ou menor relevância dos trabalhos e obras publicadas, atenta a natureza dos temas abordados e o seu potencial contributo.** • **A classificação da componente, tendo em conta uma escala de 1 a 5, situa-se entre os seguintes parâmetros:** **1 valor – Ausência ou total irrelevância dos trabalhos no âmbito da temática do sistema fiscal português ou relacionadas com a área funcional do cargo a prover** **5 valores – As obras ou trabalhos publicados com particular relevância e evidente contributo na área do sistema fiscal português ou da área funcional do cargo a prover**	

1. 4.1. Justificação da avaliação atribuída

2. Classificação final da avaliação curricular		
Componentes	**Pontuação**	**Avaliação**
Formação académica	**15%**	
Formação profissional	**20%**	
Experiência profissional na área de candidatura do cargo a prover	**60%**	
Trabalhos ou obras publicadas	**5%**	
Total da ponderação / classificação ……..	**100%**	

A classificação final da avaliação curricular resulta da média ponderada das avaliações atribuídas a cada uma das suas quatro componentes

II - Entrevista Pública (EP)

A avaliação de cada uma das características é feita numa escala de 1 a 5, devendo a avaliação ser atribuída em números inteiros

Avalia o nível de adequação das competências e aptidões do candidato ao perfil de características requeridas para o desempenho das funções que correspondem ao cargo a prover.	
Definição e descrição das características	**Avaliação**
Capacidade para incentivar, motivar e transmitir optimismo aos membros da sua equipa. **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Evidencia gosto pela mudança;** - **Atua para desenvolver um clima amigável entre os elementos do grupo de trabalho;** - **Evidencia optimismo e entusiasmo no trabalho;** - **Procura, sempre, manter os outros motivados.**	
Capacidade para estimular os membros da sua equipa. **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Define claramente os seus objectivos e comunica facilmente com os outros;** - **Partilha, facilmente, o mérito;** - **Assume sempre uma atitude optimista mesmo em situações de dificuldade.**	
Capacidade para tomar decisões difíceis. **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Sabe quando deve tomar uma decisão difícil, mesmo sem dispor de toda a informação;** - **Sabe lidar facilmente com o risco inerente às decisões difíceis.**	
Capacidade para conseguir transmitir os conhecimentos, com especial relevância os específicos da área do cargo a prover **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Gosta de partilhar o conhecimento;** - **Sabe delegar;** - **Constitui exemplo motivador;** - **Ação orientada para a obtenção de resultados;**	
Capacidade para se entusiasmar com o trabalho. **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Entusiasma-se facilmente com o trabalho;** - **Preocupa-se verdadeiramente com os elementos da sua equipa e colegas, desejando que todos obtenham sucesso.**	
Capacidade para antecipar situações e proatividade funcional **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Analisa bem as situações atuais antecipando o imprevisto;** - **Preocupa-se em prever a mudança como forma de antecipar as soluções.** - **Revela elevado nível de proatividade funcional**	

Capacidade para aprender com os próprios erros. **Traduz-se nos seguintes comportamentos:** - **Demonstra saber lidar com os seus próprios erros, voltando ao início com convicção e confiança renovadas;** - **Sabe como recomeçar o trabalho após situações adversas.**	
Classificação final	

A classificação final da entrevista pública resulta da média das avaliações atribuídas a cada uma das suas características

Justificação da avaliação atribuída

III - Classificação global

Métodos de selecção	Ponderação	Classificação
Avaliação Curricular (AC)	**40%**	

Entrevista pública (EP)	**60%**	
Total da ponderação/Classificação	**100%**	

A classificação global obtida pelo candidato resulta da média ponderada das classificações atribuídas nos dois métodos de selecção (AC e EP)

Conversão na escala de 0 a 20 valores

Classificação final								Classificação obtida
(		–	1	)	x	5	=	