

CReSAP
J.M.

Questionário de Autoavaliação Curricular

**Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e
Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública**

(art. 9º, nº2, alínea b)

(integra quatro anexos)



Índice

Recomendações de utilização	4
1. Experiência Profissional	5
1.1. Anos de Trabalho	6
1.2. Natureza da Experiência Profissional	6
1.3. Justificação	7
2. Formação Académica	8
2.1. Graus académicos	8
2.2. Área de formação adequada ao perfil	8
2.3. Área de especialização adequada ao perfil	8
2.4. Pós-Graduação	9
2.5. Conteúdo da formação académica	9
2.6. Autoavaliação	10
2.7 Justificação	11
3. Formação Complementar	12
3.1. Gestão, Direção e Chefia	12
3.2. Formação Específica para Dirigentes da Administração Pública*	13
3.3. Formação técnica e ou científica	13
3.3.1 Formação diretamente relacionada	13
3.3.2 Formação indiretamente relacionada	14
3.4. Autoavaliação	14
3.5. Justificação	15
4. Liderança	16
4.1. Nível de Responsabilidade	16
4.2. Dimensão da Posição de Liderança	17
4.3. Autoavaliação	17
4.4 Justificação	18
5. Colaboração	19
5.1. Participação em projetos	19
5.2. Orientação social	20
5.3. Autoavaliação	20

5.4. Justificação	21
6. Motivação	22
6.1. Descritores	22
6.2. Autoavaliação	22
6.3. Justificação	23
7. Orientação Estratégica	24
7.1. Descritores	24
7.2 Autoavaliação	25
7.3. Justificação	25
8. Orientação Para Resultados	26
8.1 Impacto dos objetivos	26
8.2 Objetivos e gestão dos meios disponíveis	27
8.3 Autoavaliação	27
8.4. Justificação	28
9. Orientação para o Cidadão e para Serviço Público	29
9.1. Reforço da qualidade e da confiança	29
9.2 Serviço ao Cidadão	30
9.3 Autoavaliação	30
9.4 Justificação	31
10. Gestão da Mudança e da Inovação	32
10.1 Impacto estrutural das mudanças	32
10.2 Impacto social das mudanças	33
10.3 Autoavaliação	33
10.4 Justificação	34
11. Sensibilidade Social	35
11.1 Descritores	35
11.2 Autoavaliação	35
11.3 Justificação	36
12. Aptidão	37

Recomendações de utilização

Todas as informações serão tratadas com confidencialidade.

Vai em seguida encontrar perguntas sobre 12 Critérios de Desempenho. Cada critério é apresentado através de um conjunto de descritores. Indique para cada critério o descritor que pensa que melhor retrata a sua experiência, ou as suas competências e aptidões profissionais, reportando-se sempre ao seu *Curriculum Vitae (C.V.)*.

Recorde que as respostas podem vir a ser objeto de confirmação mediante a apresentação de documentos comprovativos, designadamente de certificados de habilitações académicas, cartas de curso, certificados de formação e outros que possam ser pertinentes para comprovar os factos constantes do C.V.

No preenchimento do questionário é importante ser objetivo e verdadeiro, desenvolvendo um exercício sincero de autoavaliação, convocando-se o candidato para uma reflexão séria e convincente sobre as capacidades e competências que foi desenvolvendo ao longo do seu percurso académico e da sua carreira profissional, destacando eventos do seu currículo que, na sua opinião, tenham sido particularmente relevantes. Note, por favor, que ao fazê-lo deve sempre ser consistente com a informação constante do seu C.V.

Convidamo-lo ainda a um exercício de autoclassificação em cada um dos doze critérios, utilizando para tal uma escala de 0 a 20 pontos, tendo em conta a sua percepção valorativa face ao perfil do lugar/cargo a que se candidata.

Os dados recolhidos na auto classificação possuem carácter meramente informativo para os membros do júri, de forma a contribuir para ajudar a caracterizar melhor o seu perfil.

1. Experiência Profissional

São aqui considerados dois subcritérios, “Anos de Trabalho” e “Natureza da Experiência Profissional”. O subcritério “Anos de Trabalho” quantifica, globalmente e em intervalos temporais medidos em anos, a carreira profissional do candidato nos setores público (em órgão, serviço, organismo ou outra estrutura), social ou privado ou ainda em regime liberal, incluindo o período de estágio que integre uma carreira. Só serão contabilizados os anos de trabalho passíveis de comprovação através da carreira contributiva ou declaração da entidade patronal.

O subcritério “Natureza da Experiência Profissional” afere e pondera a mesma carreira profissional, medida em número de anos de experiência profissional do candidato, tendo em conta :

1. As funções (exercidas) ou atividades (concretizadas) que se encontrem diretamente relacionadas com a missão e atribuições do organismo para o qual o procedimento concursal foi aberto, constantes do diploma orgânico ou estatutário do serviço ou órgão público abrangido pela Lei n.º 2/2004, na versão republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro;
2. O perfil definido pelo membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo objeto do procedimento concursal; e
3. As competências de gestão exigidas aos dirigentes de nível superior, designadamente de planeamento, avaliação e controlo, de gestão de recursos humanos, de gestão orçamental e financeira, bem como de gestão patrimonial, enunciadas no art. 7.º da Lei n.º 2/2004, na versão republicada pela lei nº 64 2011, de 22 de Dezembro.

1.1. Anos de Trabalho

Descritor	Escolha
Superior a 20 anos	
De 17 a 20 anos	
De 13 a 16 anos	
De 9 a 12 anos	
Inferior a 9 anos	

1.2. Natureza da Experiência Profissional

Descritor	Escolha
Experiência profissional e competências de gestão por período superior a 20 anos em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionada com o perfil do cargo em concurso.	
Experiência profissional e competências de gestão de 17 a 20 anos em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionada com o perfil do cargo em concurso	
Experiência profissional e competências de gestão de 13 a 16 anos em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionada com o perfil do cargo em concurso	
Experiência profissional e competências de gestão de 9 a 12 anos em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionada com o perfil do cargo em concurso	
Experiência profissional e competências de gestão inferior a 9 anos em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionada com o perfil do cargo em concurso	
Sem experiência profissional em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionada com o perfil do cargo em concurso	

Autoclassificação

Quanto à EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

CReSAP
COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



1.3. Justificação

Descreva brevemente até três características da sua experiência profissional que considera mais significativas para o cargo a que se está a candidatar	Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> , de forma a tornar possível identificar no mesmo as características referidas
Característica 1:	Característica 1:
Característica 2:	Característica 2:
Característica 3:	Característica 3:

Apreciação do Membro do Júri	
-------------------------------------	--

2. Formação Académica

O critério afere a titularidade de grau académico mais elevado, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sem prejuízo da possibilidade de indicação de todos os cursos completados com sucesso pelo candidato.

No que diz respeito ao conteúdo da formação académica, afere-se a pertinência das habilitações académicas detidas em face da missão e atribuições do serviço ou órgão público para cujo cargo se candidata.

2.1. Graus académicos (admite resposta múltipla)

Descritor	Área Científica	Ano de conclusão
Doutoramento		
Mestrado		
Licenciatura		

2.2. Área de formação adequada ao perfil

XXXXXXXXXXXXX (dado diretamente pelo sistema informático)	
Sim	Não

2.3 Área de especialização adequada ao perfil

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (dado diretamente pelo sistema informático)	
Sim	Não

CReSAP
[Handwritten signature]

2.4 Pós-Graduação

Note que apenas deverá incluir pós-graduações concluídas que não tenham resultado na obtenção de um grau académico (como é o caso por exemplo, do MBA) e que tenham as seguintes características:

- Realizadas num estabelecimento de ensino superior
- Duração igual ou superior a 2 semestres
- Sujeita a um sistema de avaliação de conhecimentos

Pós-Graduação	Duração	Ano de Conclusão

Avaliação do júri , numa escala de 0 a 20	
---	--

2.5. Conteúdo da formação académica

Tendo em conta a sua formação académica, indique como a caracteriza face às exigências do cargo a que se está a candidatar.

J.M.

2.7 Justificação

Descreva, brevemente , até três características (unidade curricular, estágio académico, trabalhos académicos entre outros) da sua formação académica que considera de maior relevância para o cargo a que está a concorrer	Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das características que refere
Característica 1:	Característica 1:
Característica 2:	Característica 2:
Característica 3:	Característica 3:

Apreciação do Membro do Júri	
-------------------------------------	--

3. Formação Complementar

Inclua por favor, formação pós graduada de duração inferior a dois semestres, bem como ações formativas em entidades nacionais ou internacionais, que lhe proporcionaram um desenvolvimento profissional nas áreas que a seguir se indicam nos últimos dez anos, e que esteja em condições de comprovar mediante a apresentação de certificado emitido pela entidade formadora.

Cada ação de formação só pode ser indicada uma vez, devendo selecionar, de entre os seguintes, o quadro onde apresente maior correspondência. Em cada área, a sua escolha deverá corresponder ao somatório de horas de formação atingido com todos os cursos realizados na mesma área.

3.1. Gestão, Direção e Chefia

Descritor	Entidades formadoras
Realizou __ ações formativas totalizando 160 horas, ou mais	
Realizou __ ações formativas, totalizando entre 159 e 120 horas	
Realizou __ ações formativas, totalizando entre 119 e 80 horas	
Realizou __ ações formativas, totalizando menos de 80 horas	
Não realizou qualquer ação formativa nesta área	

Handwritten signature

3.2. Formação Específica para Dirigentes da Administração Pública*

	Entidade formadora	Ano de conclusão
CADAP		
SAD (Seminário de Alta Direção)		
CAGEP		
FORGEP		
Não frequentou qualquer um dos cursos referidos anteriormente		

* No caso de ter vínculo á Administração Local deve responder com base na correspondência da formação para dirigentes, identificando a formação

3.3. Formação técnica e ou científica

Inclua ações de formação técnica e/ou científica, de maior ou menor duração, que incidam especificamente em temáticas com conteúdos direta ou indiretamente relacionadas com as exigências do cargo a concurso.

3.3.1 Formação diretamente relacionada

Descritor	Entidades formadoras
Realizou __ ações formativas totalizando 160 horas, ou mais	
Realizou __ ações formativas totalizando entre 159 e 120 horas	
Realizou __ ações formativas, totalizando entre 119 e 80 horas	
Realizou __ ações formativas, totalizando menos de 80 horas, em entidades de referência	
Não realizou qualquer ação formativa nesta área	

3.3.2 Formação indiretamente relacionada

Descritor	Entidades formadoras
Realizou __ ações formativas totalizando 160 horas, ou mais	
Realizou __ ações formativas totalizando entre 159 e 120 horas	
Realizou __ ações formativas, totalizando entre 119 e 80 horas	
Realizou __ ações formativas, totalizando menos de 80 horas, em entidades de referência	
Não realizou qualquer ação formativa nesta área	

3.4. Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto ao grau de adequação da sua FORMAÇÃO COMPLEMENTAR ao perfil do cargo a que se está a candidatar como pontua o seu CV ? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

3.5. Justificação

Justificação	
Descreva, brevemente , até três características da sua formação complementar que considera de maior relevância para o cargo a que está a concorrer	Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> , de forma a tornar possível a identificação das características que refere
Característica 1:	Característica 1:
Característica 2:	Característica 2:
Característica 3:	Característica 3:

Apreciação do Membro do Júri	
-------------------------------------	--

4. Liderança

Considerando que a liderança é a maior ou menor capacidade de cada um para influenciar o comportamento e atitude de outros de forma a atingir objetivos propostos; que a liderança exige visão, capacidade de planeamento e ação, mas também respeito e compromisso atendendo que a organização é constituída por colaboradores dos mais diferentes tipos;

que nem todo o gestor é líder.

Saliente, tendo como referência o seu percurso profissional, as experiências de direção ou chefia e de liderança que protagonizou, evidenciando no local próprio e sendo o caso, os cargos onde para além de gestor/chefe demonstrou competências de liderança.

4.1. Nível de Responsabilidade

Descritor	Escolha
Exerceu, em contexto profissional, funções de direção por período superior a 3 anos com responsabilidade ao nível estratégico	
Exerceu, em contexto profissional, funções de direção por período igual ou inferior a 3 anos, com responsabilidade ao nível estratégico	
Exerceu, em contexto profissional, funções de direção e nível de responsabilidade intermédia por período superior a 3 anos.	
Exerceu, em contexto profissional, funções de direção e nível de responsabilidade intermédia por período igual ou inferior a 3 anos.	
Exerceu, em contexto profissional, funções de chefia direta (dependente de uma chefia intermédia)	
Sem experiência de direção/chefia (com responsabilidades ao nível estratégico ou intermédio)	

CRÉSAP
J.M.

4.2. Dimensão da Posição de Liderança

Descritor	Escolha
Liderou equipas com 50 ou mais colaboradores, tendo a reportar-lhe líderes intermédios ou diretos	
Liderou equipas com 30 a 49 colaboradores, tendo a reportar-lhe líderes intermédios ou diretos	
Liderou equipas com 10 a 29 colaboradores, tendo a reportar-lhe líderes intermédios ou diretos	
Liderou equipas com 10 ou menos colaboradores, não lhe tendo a reportar líderes diretos	
Sem experiência de direção/chefia (superior ou intermédia)	

4.3. Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à LIDERANÇA como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

4.4 Justificação

<p>Assumindo que nem todo o diretor ou chefe é líder, descreva brevemente até três situações que considera mais representativas da sua experiência profissional enquanto líder</p>	<p>Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere</p>
<p>Situação 1:</p>	<p>Situação 1:</p>
<p>Situação 2:</p>	<p>Situação 2:</p>
<p>Situação 3:</p>	<p>Situação 3:</p>

<p>Apreciação do Membro do Júri</p>	
--	--

J.M.

5. Colaboração

Neste critério procura-se avaliar a sua participação em projetos de aquisição ou partilha de conhecimentos e informação interorganizacional e intraorganizacional com vista ao melhor aproveitamento dos recursos das organizações, do ponto de vista formal e/ou relacional. Trata-se assim de avaliar a sua disponibilidade e capacidades para:

- Interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento;
- Estabelecer acordos e consensos, gerindo adequadamente os conflitos de interesses e tentando chegar a resultados positivos;
- Representar a organização em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional;

5.1. Participação em projetos

Descritor	Escolha
Coordenou projetos de natureza interorganizacional ou interinstitucional, incluindo estudos e projetos de investigação, modernização/ inovação/ simplificação de processos, em ambiente profissional, académico ou de investigação, reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral	
Coordenou projetos de natureza intraorganizacional ou intrainstitucional, incluindo estudos e projetos de investigação, modernização/ inovação/ simplificação de processos, em ambiente profissional, académico ou de investigação, reportando ao nível de direção superior	
Participou, enquanto membro do grupo, em projetos de natureza interorganizacional ou interinstitucional, incluindo estudos e projetos de investigação, e modernização/ inovação/ simplificação de processos, em ambiente profissional, académico ou de investigação, reportando ao responsável pelo projeto	
Participou, enquanto membro do grupo, em projetos de natureza intraorganizacional ou intrainstitucional, incluindo estudos e projetos de investigação, modernização/ inovação/ simplificação de processos, em ambiente profissional, académico ou de investigação, reportando ao nível de direção superior	
Não participou em projetos de natureza inter ou intraorganizacional	

5.2. Orientação social

Descritor	Escolha
Liderou ou participou a nível diretivo, voluntariamente, em projetos destinados ao terceiro sector.	
Liderou voluntariamente, projetos, destinados à melhoria da comunidade onde vive.	
Participou, voluntariamente, enquanto membro de grupo em projetos destinados ao terceiro sector	
Participou, voluntariamente, em projetos, destinados à melhoria da comunidade onde vive.	
Não participou em projetos de voluntariado	

5.3. Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à COLABORAÇÃO como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	



5.4. Justificação

Descreva brevemente até três situações da sua experiência profissional que considera mais significativas para o cargo a que se candidata quanto ao seu envolvimento em projetos de partilha de informação interorganizacional e intraorganizacional.	Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere
Situação 1: 	Situação 1:
Situação 2: 	Situação 2:
Situação 3: 	Situação 3:

Apreciação do Membro do Júri	
-------------------------------------	--

6. Motivação

Há profissionais que são mais motivados por fatores exógenos do que por fatores endógenos. Neste critério procura-se avaliar que importância tiveram para si, ao longo da sua trajetória profissional, as condições materiais ou fatores exógenos (tais como salário, benefícios, condições físicas do trabalho) por oposição ao próprio trabalho, isto é fatores endógenos (interesse do trabalho, realização pessoal, progressão profissional).

6.1. Descritores

Descritor	Escolha
Na generalidade das funções desenvolvidas e/ou dos cargos desempenhados, o interesse e o valor intrínseco do trabalho superou o valor das condições materiais (por exemplo, salário, benefícios, etc..)	
Em cerca de metade das funções desenvolvidas e/ou dos cargos desempenhados, o interesse e o valor intrínseco do trabalho superou o valor das condições materiais (por exemplo, salário, benefícios, etc..)	
Raramente, nas funções desenvolvidas e/ou nos cargos desempenhados, o interesse e o valor intrínseco do trabalho superou o valor das condições materiais (por exemplo salário, benefícios, etc.)	
Nunca, nas funções desenvolvidas e/ou nos cargos desempenhados, o interesse e o valor intrínseco do trabalho superou o valor das condições materiais.	

6.2. Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à MOTIVAÇÃO como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

CReSAP
[Handwritten Signature]

6.3. Justificação

<p>Descreva brevemente até três situações da sua experiência profissional que considere representativas de fatores motivacionais que contribuíram para desempenhos de excelência</p>	<p>Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere</p>
<p>Situação 1:</p>	<p>Situação 1:</p>
<p>Situação 2:</p>	<p>Situação 2:</p>
<p>Situação 3:</p>	<p>Situação 3:</p>

<p>Apreciação do Membro do Júri</p>	
--	--

7. Orientação Estratégica

Este critério avalia em que medida as suas decisões e nas suas decisões profissionais, ao longo do seu trajeto profissional, influenciaram o futuro da organização em que trabalhou.

Definiu planos e cenários para o futuro, tendo em conta os condicionalismos do contexto e as características da organização, visando a aquisição e o desenvolvimento de uma maior eficiência e eficácia organizacional?

7.1. Descritores

Descritor	Escolha
Coordenou o desenvolvimento e a implementação de planos e ações com um horizonte temporal igual ou superior a 3 anos, ao nível macro de unidades organizacionais (reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral)	
Participou como elemento de um grupo de trabalho, no desenvolvimento e na implementação de planos e ações com um horizonte temporal igual ou superior a 3 anos, ao nível macro de unidades organizacionais (reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral)	
Coordenou o desenvolvimento e a implementação de planos e ações com um horizonte temporal inferior a 3 anos, ao nível macro de unidades organizacionais (reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral)	
Participou, como elemento de um grupo de trabalho, no desenvolvimento e na implementação de planos e ações com um horizonte temporal inferior a 3 anos, ao nível macro de unidades organizacionais (reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral)	
Coordenou o desenvolvimento e a implementação de planos e ações com horizonte temporal igual ou superior a 3 anos, ao nível de subunidades organizacionais e, por isso, subordinados a um plano global	
Participou como elemento de um grupo de trabalho, no desenvolvimento e implementação de planos e ações com um horizonte temporal inferior a 3 anos, ao nível de subunidades organizacionais (reportando a um gestor de projeto) e, por isso, subordinados a um plano global	
Não participou no desenvolvimento ou implementação de planos	

CReSAP
J.M.

7.2 Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar ? (de 0 a 20 valores)	
Justifique brevemente a sua autoclassificação:	

7.3. Justificação

Descreva brevemente até três situações da sua experiência profissional que considera mais significativas para o cargo a que se candidata e em que esteve envolvido na formulação e implementação de estratégias organizacionais	Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere
Situação 1:	Situação 1:
Situação 2:	Situação 2:
Situação 3:	Situação 3:

Apreciação do Membro do Júri	
------------------------------	--

8. Orientação Para Resultados

Este critério avalia em que medida, no decurso do seu trajeto profissional, as suas decisões foram marcadas pela preocupação com os resultados a obter, tendo em conta os meios postos à sua disposição.

Este critério pretende avaliar a sua capacidade de focalização em objetivos exigentes e na sua concretização, garantindo que os resultados desejados são alcançados, em razão de um forte comprometimento pessoal, de uma atitude persistente e resistente à adversidade e de elevada responsabilização profissional

8.1 Impacto dos objetivos

Descritor	Escolha
Geriu e atingiu objetivos com impacto no sucesso organizacional e com avaliação anual, planeando e disponibilizando recursos altamente diversificados em ambiente de instabilidade e sob elevada pressão	
Geriu e atingiu objetivos com impacto no sucesso organizacional e com avaliação anual, planeando e disponibilizando recursos pouco diversificados em ambiente de instabilidade e sob elevada pressão	
Geriu e atingiu objetivos com impacto no sucesso organizacional e com avaliação anual, planeando e disponibilizando recursos altamente diversificados num ambiente estável e controlado	
Geriu e atingiu objetivos com impacto no sucesso organizacional e com avaliação anual, planeando e disponibilizando recursos pouco diversificados num ambiente estável e controlado	
Não aplicável	

8.2 Objetivos e gestão dos meios disponíveis

Descritor	Escolha
No seu percurso profissional, em regra, conjugou, nas suas decisões, meios e resultados	
No seu percurso profissional, muitas vezes conjugou meios e resultados	
No seu percurso profissional, algumas vezes conjugou meios e resultados	
No seu percurso profissional, raras vezes conjugou meios e resultados	

8.3 Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar ? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

8.4. Justificação

<p>Descreva brevemente, da sua experiência profissional e tendo em conta o cargo a que se candidata, até três objetivos com impacto no sucesso organizacional e o que fez para os atingir</p>	<p>Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere</p>
<p>Objetivo 1:</p>	<p>Objetivo 1:</p>
<p>Objetivo 2:</p>	<p>Objetivo 2:</p>
<p>Objetivo 3:</p>	<p>Objetivo 3:</p>

Apreciação do Membro do Júri	
-------------------------------------	--

9. Orientação para o Cidadão e para Serviço Público

Este critério procura avaliar em que medida o seu trajeto profissional esteve orientado para o interior ou para o exterior das organizações onde trabalhou.

Assim pretende-se aferir em que medida desenvolveu ações no sentido de proporcionar a satisfação do utente/cliente do seu serviço, bem como o aumento da **confiança** na sua organização pública ou privada.

9.1. Reforço da qualidade e da confiança

Descriptor	Escolha
Coordenou, ao nível de diferentes unidades organizacionais (diferentes ministérios ou empresas), programas que tiveram um impacto direto na melhoria da confiança no serviço prestado por parte do utente ou cliente, ou do público em geral	
Participou, ao nível de diferentes unidades organizacionais (ministérios ou empresas), em programas que tiveram um impacto direto na melhoria da confiança no serviço prestado por parte do utente ou cliente, ou do público em geral	
Coordenou, ao nível de uma única unidade organizacional (um mesmo ministério ou empresa), programas que tiveram um impacto direto na melhoria da confiança no serviço prestado por parte do utente ou cliente, ou do público em geral	
Participou, ao nível de uma única unidade organizacional (um mesmo ministério ou empresa), em programas que tiveram um impacto direto na melhoria da confiança no serviço prestado por parte do utente ou cliente, ou do público em geral	
Não aplicável	

9.2 Serviço ao Cidadão

Descritor	Escolha
Geriu reclamações de utentes ou de clientes, verificando a razão de ser, as causas e as consequências da insatisfação que originou a reclamação em causa, respondendo diretamente ao reclamante que permitisse solucionar a situação através da eliminação do foco de insatisfação e da restauração da confiança no serviço ou empresa	
Participou na gestão de reclamações, disponibilizando as informações necessárias ao diagnóstico da situação e à elaboração de uma resposta ao reclamante que permitisse solucionar a situação através da eliminação do foco de insatisfação e da restauração da confiança no serviço ou empresa	
Não aplicável	

9.3 Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à ORIENTAÇÃO PARA O CIDADÃO E PARA SERVIÇO PÚBLICO como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

CReSAP
Handwritten signature

9.4 Justificação

Tendo em conta a sua experiência profissional e o cargo a que se candidata, descreva brevemente até três situações exemplificativas do seu envolvimento em projetos de qualidade e de aumento da confiança do utente ou cliente	Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere
Situação 1:	Situação 1:
Situação 2:	Situação 2:
Situação 3:	Situação 3:
Apreciação do Membro do Júri	

10. Gestão da Mudança e da Inovação

Este critério avalia em que medida o seu trajeto profissional evidencia capacidade de diagnosticar necessidades ou oportunidades de mudança, vontade de inovar e de mudar, numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento, suportando ativamente a sua implementação.

Neste sentido avalia em que medida promoveu alterações na organização visando uma melhor adaptação e adequação à dinâmica dos condicionalismos do contexto, que implicaram ter de lidar com resistências internas.

10.1 Impacto estrutural das mudanças

Descritor	Escolha
Geriu projetos de mudanças estruturais de unidades organizacionais de diferentes ministérios ou empresas reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral	
Implementou inovações ao nível dos processos utilizados em unidades organizacionais, reportando a um membro do governo, conselho de administração ou assembleia geral	
Implementou inovações ao nível dos processos utilizados em subunidades organizacionais pertencentes a um mesmo ministério ou empresa, reportando ao nível de direção superior	
Participou em projetos de mudanças estruturais de unidades organizacionais de diferentes ministérios ou grupos empresariais, reportando ao gestor dos mesmos	
Não aplicável	

10.2 Impacto social das mudanças

Descritor	Escolha
No seu percurso profissional lidou muitas vezes com situações de resistência à mudança conseguindo a adesão da maioria dos seus colaboradores	
No seu percurso profissional lidou algumas vezes com situações de resistência à mudança explicitando de forma clara e precisa o que cada colaborador devia fazer e como fazer e conseguindo a adesão da maioria dos seus colaboradores	
No seu percurso profissional lidou poucas vezes com situações de resistência à mudança conseguindo a adesão da maioria dos seus colaboradores	
No seu percurso profissional lidou raramente com situações de resistência à mudança não sendo, por isso relevante conseguir a adesão da maioria dos seus colaboradores	
Não aplicável	

10.3 Autoavaliação

Autoclassificação	
Quanto à GESTÃO DA MUDANÇA E DA INOVAÇÃO, (como avalia a sua experiência) como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)	
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:	

10.4 Justificação

<p>Tendo em conta a sua experiência profissional e o cargo a que se está a candidatar, descreva brevemente até três situações exemplificativas do seu envolvimento em projetos de mudança, da sua razão de ser, da forma como lidou com eventuais resistências a essa mudança.</p>	<p>Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere</p>
<p>Situação 1:</p>	<p>Situação 1:</p>
<p>Situação 2:</p>	<p>Situação 2:</p>
<p>Situação 3:</p>	<p>Situação 3:</p>

<p>Apreciação do Membro do Júri</p>	
--	--

11. Sensibilidade Social

Este critério avalia em que medida no seu trajeto profissional as preocupações com os direitos e a capacitação dos seus colaboradores foi um eixo orientador da sua ação.

No descritor informe em que medida contribuiu ativamente para criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização.

11.1 Descritores

Descritor	Escolha
Enquanto gestor, teve praticamente sempre em linha de conta as implicações das suas decisões em termos dos direitos das partes interessadas, o tratamento equitativo de todos, a participação e o envolvimento dos interessados, a divulgação, informação e a transparência e a sua responsabilidade enquanto gestor	
Enquanto gestor, teve muitas vezes em linha de conta as implicações das suas decisões em termos dos direitos das partes interessadas, o tratamento equitativo de todos, a participação e o envolvimento dos interessados, a divulgação, informação e a transparência e a sua responsabilidade enquanto gestor	
Enquanto gestor, teve algumas vezes em linha de conta as implicações das suas decisões em termos dos direitos das partes interessadas, o tratamento equitativo de todos, a participação e o envolvimento dos interessados, a divulgação, informação e a transparência e a sua responsabilidade enquanto gestor	
Enquanto gestor, raramente teve em linha de conta as implicações das suas decisões em termos dos direitos das partes interessadas, o tratamento equitativo de todos, a participação e o envolvimento dos interessados, a divulgação, informação e a transparência e a sua responsabilidade enquanto gestor	
Não aplicável	

11.2 Autoavaliação

Autoclassificação
Quanto à SENSIBILIDADE SOCIAL como pontua a adequação do seu CV ao perfil do cargo a que se está a candidatar? (de 0 a 20 valores)
Justifique sucintamente a sua autoclassificação:

11.3 Justificação

<p>Da sua experiência profissional e tendo em conta o cargo a que concorre, descreva brevemente até três situações que melhor retratam a forma de atuar, enquanto gestor, ao nível da responsabilidade social</p>	<p>Cite o seu <i>Curriculum Vitae</i> de forma a tornar possível a identificação das situações que refere</p>
<p>Situação 1:</p>	<p>Situação 1:</p>
<p>Situação 2:</p>	<p>Situação 2:</p>
<p>Situação 3:</p>	<p>Situação 3:</p>

<p>Apreciação do Membro do Júri</p>	
--	--

CReSAP
Handwritten signature and stamp

12. Aptidão

Tendo em conta a **Carta de Missão**, especifique quais poderiam ser as suas principais ações nos próximos 12 meses.

Sugere-se que comece por fazer uma pequena introdução no sentido de enquadrar as suas propostas no organismo para o qual se candidata. Em seguida, tendo em conta as competências referidas nos artigos. 6º e 7º do Estatuto do Pessoal Dirigente, especifique uma ação prioritária das seguintes competências:

- Gestão Geral do Serviço/órgão
- Gestão de RH
- Gestão Orçamental e Realização de Despesas
- Gestão de Instalações e Equipamentos

Note que se trata fundamentalmente de um exercício a utilizar no contexto deste procedimento concursal, não vinculativo e estritamente confidencial.

Por favor, seja sucinto.

12. Avaliação

Tendo em conta a Carta de Missão, especificar quais pontos se consideram positivos e quais pontos negativos no âmbito do processo de seleção para o cargo em concurso.

Indicar os pontos fortes e pontos fracos do candidato, bem como as suas competências e conhecimentos, tendo em conta as exigências do cargo em concurso.

Indicar os pontos fortes e pontos fracos do candidato, bem como as suas competências e conhecimentos, tendo em conta as exigências do cargo em concurso.

- + Gestão Geral do Departamento
- + Gestão de RH
- + Gestão Operativa e Realização de Despesas
- + Gestão de Instalações e Equipamentos

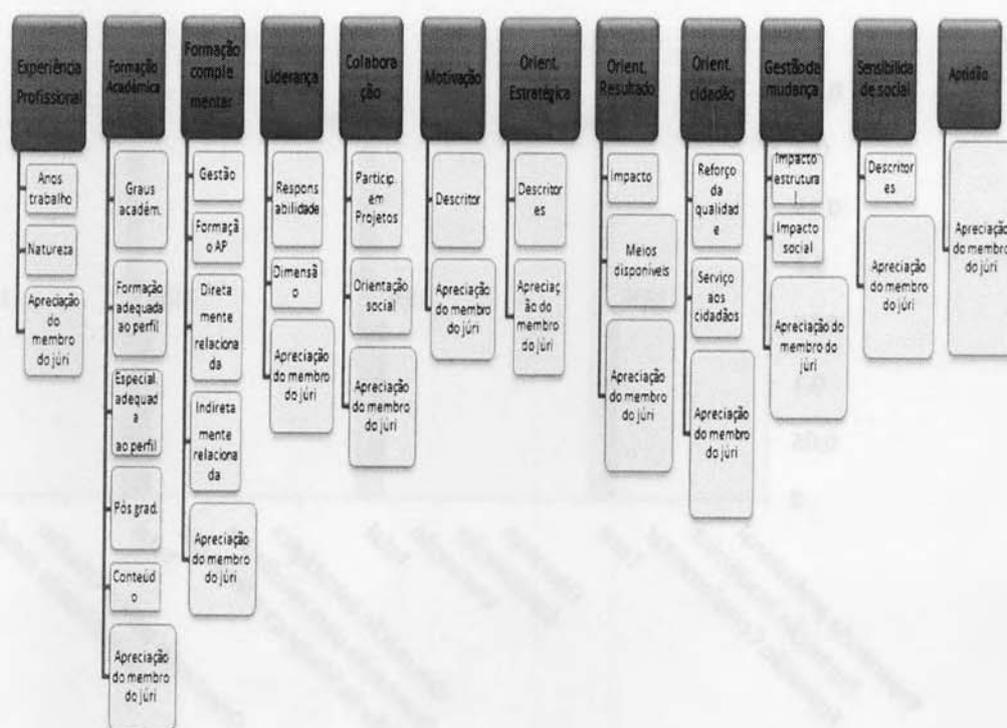
Indicar os pontos fortes e pontos fracos do candidato, bem como as suas competências e conhecimentos, tendo em conta as exigências do cargo em concurso.

Apreciação do Membro do Júri	
-------------------------------------	--

Handwritten signature and stamp

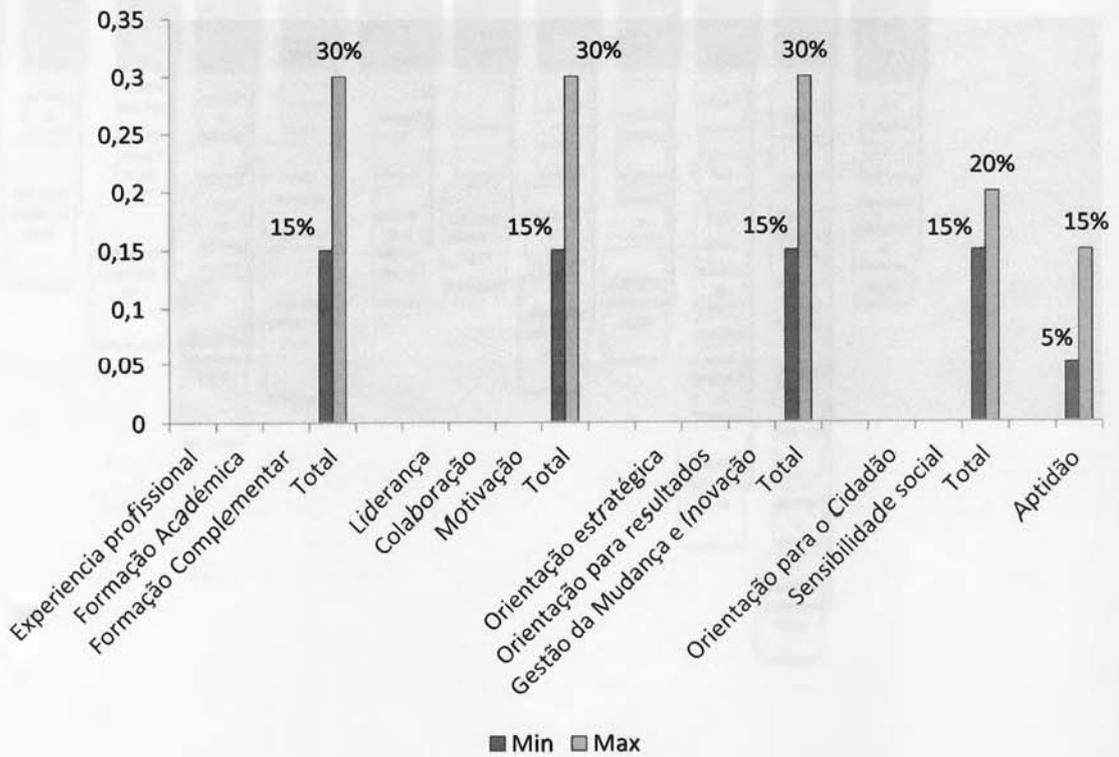
Anexo 2.

Árvore de Critérios e sub-critérios



Anexo 3.

Intervalos de variação das ponderações a atribuir por grupos de critérios



Anexo 4.

Elementos constitutivos do perfil do cargo

- a) Descrição do posto de trabalho, com base nos elementos identificadores fornecidos pela tutela;
- b) Descrição do posto de trabalho, em termos de competências genéricas (resultados do perfil da função);
- c) Perfil de competências de gestão, definidas em função da relevância relativa (elevada, moderada, reduzida);
- d) Correspondência entre competências comportamentais e perfil do cargo;
- e) Perfil de competências comportamentais, definidas em função da relevância relativa (elevada, moderada, reduzida);
- f) Perfil do cargo em termos de domínio, influência, estabilidade e conformidade.

