

Ata de Reunião N.º Dois

Aos trinta dias do mês de abril, do ano dois mil e vinte seis, reuniu o júri designado para o **procedimento concursal com vista ao provimento do cargo de Chefe da Divisão de Fiscalização Municipal**, constituído por: Presidente – Hernâni Silvino Vilela Boaventura, Diretor Municipal de Gestão e Administração Geral; Vogais Efetivos – Paula Susana do Nascimento Teixeira Gonçalves, Diretora do Departamento Financeiro e Desenvolvimento Económico, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e José António dos Remédios Janeiro, Coordenador do Gabinete de Gestão e Controlo de Projetos Cofinanciados, nível equiparado a Chefe de Divisão, decorrendo a sessão nas instalações da Divisão de Planeamento e Gestão das Pessoas, do Município de Odivelas.

A reunião teve como finalidade a alteração do teor da Ata n.º1, no que respeita à entrevista pública, por forma a dar cumprimento ao disposto na Portaria n.º214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o **Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP)** e à caracterização constante do Mapa de Pessoal para o ano de 2026, aprovado, por maioria, na 2.ª Reunião Extraordinária da Câmara Municipal de Odivelas do Quadriénio 2025/2029, de 10/12/2025 e aprovado por maioria na 1.ª Sessão Ordinária da Assembleia Municipal de Odivelas, de 18/12/2025.

ENTREVISTA PÚBLICA

Relativamente à entrevista, esta será conduzida de modo a avaliar as aptidões pessoais e profissionais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente posto a concurso, tendo por base o RECAP, incidindo sobre as seguintes competências e respetivos comportamentos:

- a) **Orientação para os resultados**
- b) **Orientação para o Serviço Público**
- c) **Visão estratégica**
- d) **Liderança**

Competências transversais nucleares:

Com o **fator a)** (*Orientação para os resultados*)

Comportamentos: 1-Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados;2-Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente de recursos e realiza avaliações

periódicas sobre a sustentabilidade das operações; 3-Estabelece e controla os padrões de qualidade a garantir nos resultados a apresentar por si e pelos outros.

Com o **fator b)** (Orientação para o Serviço Público)

Comportamentos:1- Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na Câmara Municipal de Odivelas, consistentes com os princípios e valores da AP; 2- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; 3- Gere as atividades das equipas e da unidade orgânica, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP;

Competências Específicas de Cargos Dirigentes:

Com o **fator c)** (Visão Estratégica)

Comportamentos: 1 – Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura; 2- Define estratégias para maximizar os resultados a curto e médio prazo da unidade orgânica que gere, alinhadas com a missão e a visão da Câmara Municipal de Odivelas, consultando as partes interessadas e tendo em conta os problemas e as oportunidades identificadas; 3- Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na unidade orgânica que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.

Com o **fator d)** (Liderança)

Comportamentos:1- Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da unidade orgânica que lidera; 2 - Disponibiliza recursos e cria oportunidades para promover o desenvolvimento e maximizar o potencial da equipa; 3 - Mobiliza e compromete a equipa com os objetivos da unidade orgânica que gere, promovendo práticas de valorização do mérito e da satisfação profissional.

A Entrevista desenvolver-se-á a partir de um questionário composto por quatro perguntas relacionadas com as competências suprarreferidas, sendo a avaliação atribuída de acordo com os níveis classificativos de Muito Bom, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12 e 9 valores, atribuídos de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

$$EP = A + B + C + D$$

- EP = Classificação da entrevista pública;
- A = Classificação do fator “Orientação para os resultados”;
- B = Classificação do fator “Orientação para o Serviço Público”;
- C = Classificação do fator “Visão Estratégica”;

- D = Classificação do fator “Liderança”.

Devendo, para o efeito, ser utilizada a Ficha de Entrevista, que se anexa e que constitui parte integrante da presente ata.

Orientação para os Resultados

Muito Bom – Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Bom – Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Suficiente – Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Insuficiente – Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.

Orientação para o Serviço Público

Muito Bom – Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Bom – Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Suficiente – Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Insuficiente – Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.

Visão Estratégica

Muito Bom – Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Bom – Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Suficiente – Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Insuficiente – Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.

Liderança

Muito Bom – Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Bom – Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Suficiente – Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que demonstram esse conhecimento.

Insuficiente – Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.

--- Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri encerrou a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada, nos termos legais. -----

O Presidente do Júri,

Vogais Efetivos,