

Ata de Reunião

n.º Dois

Aos quatro dias do mês de maio, do ano dois mil e vinte seis, reuniu o júri designado para o **procedimento concursal com vista ao provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau - Serviço de Apoio aos Órgãos Municipais**, constituído por: 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 Maria Cristina Machado Mira Laureano Forte, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão das Pessoas, 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 - Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; 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 – Serve de exemplo e encoraja os outros a adotar uma conduta que responda às expectativas do serviço público.

Competências Específicas de Cargos Dirigentes:

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

Comportamentos: 1 – Identifica um conjunto diverso de assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, reconhecendo problemas e oportunidades com impacto no sucesso da sua unidade orgânica; 2- Mantém-se informado sobre orientações estratégicas da Câmara Municipal de Odivelas, alinhando os objetivos da unidade orgânica com as referidas orientações; 3 – Alinha os objetivos dos trabalhadores com a estratégia organizacional e põe em evidência o contributo de cada um na respetiva concretização.

Com o **fator d)** (Liderança)

Comportamentos: 1- Delega responsabilidade e autoridade, explicitando metas qualitativas e quantitativas alinhadas com objetivos da Câmara Municipal de Odivelas; 2 – Fornece feedback construtivo sobre o desempenho dos colaboradores, estimulando um diálogo aberto e recetivo, tendo em vista a resolução de problemas; 3 – Difunde consistentemente nas equipas o propósito e o impacto do seu trabalho no cidadão e na sociedade, inspirando uma atitude responsável e positiva para com o trabalho.

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.--

O Presidente do júri,

Vogais Efetivos,

