



**ATA 04/2024 (1297)**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU DA DIVISÃO DE OBRAS E PLANEAMENTO.**

(Bolsa de Emprego Público no dia 30 de abril de 2024, com o código de oferta n.º **OE202404/1297**)

Aos 30 dias do mês de julho de 2024, pelas 14h00 reuniu o júri do procedimento com vista ao provimento do cargo de:

- Dirigente intermédio de 2º grau da divisão de obras e planeamento;

Conforme Despacho do Presidente da Câmara Municipal de 09 de fevereiro de 2023, e deliberações da Câmara Municipal e Assembleia Municipal de 12/02/2024 e 17/02/2024, constituído por:

Presidente: Manuel António Alves Miranda, Primeiro Vogal efetivo: Carlos Alberto Raposo Fernandes, Segundo vogal efetivo: Victor José Freixinho Brilhante Sobral.

Esta reunião teve como objetivo:

1. Aplicação do 2.º Método de Seleção, Entrevista Pública ("EP"), resultante da Entrevista Pública realizada no passado dia 30/07/2024;
2. Ponderação dos Métodos de Seleção e Classificação Final.

Iniciada a reunião, o Júri do Procedimento Concursal deliberou como segue:

**1. Aplicação do 2.º Método de Seleção, Entrevista Pública ("EP"), resultante da Entrevista Pública realizada no do dia 30/07/2024;**

No dia 30/07/2024 realizaram-se as entrevistas públicas, tendo sido convocados os seguintes candidatos:

Nome do(a) candidato(a)
Anabela Basílio Roca Guimarães
Toni Nuno Azevedo

Conforme resulta da Ata n.º 1, na entrevista Pública, serão aplicados, como Critérios de Avaliação, as seguintes competências técnicas e comportamentais:



### Competência 1 - ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:

Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

### Competência 2 - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:

Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
- Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

### Competência 3 - LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS

Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.



#### **Competência 4 - ORIENTAÇÃO PARA INOVAÇÃO E MUDANÇAS:**

Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

#### **Competência 5 - VISÃO ESTRATÉGICA:**

Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atenta à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

#### **Competência 6 - DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES:**

Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.
- Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança.
- Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios.
- Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.

A cada competência estão ancorados 5 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:



*Handwritten signature and initials*

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação	4 valores
Demonstra, claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
Demonstra, claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra, claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra, todos os comportamentos associados às competências em avaliação	20 valores

A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6) / 6$$

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

Serão excluídos do procedimento o(a)s candidatos(a)s que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como o(a)s candidato(a)s que não compareçam à entrevista pública.

O júri procedeu à realização da entrevista pública, com base num guião previamente aprovado, cujos resultados foram vertidos na Ficha Individual da Entrevista Pública, que fazem parte do presente procedimento, podendo ser consultadas pelos candidatos que nisso tenham interesse.



*[Handwritten signature and initials]*

Da EP resultaram as seguintes Classificações:

Candidato(a)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Classificação EP
Anabela Basílio Roca Guimarães	12,00	20,00	16,00	20,00	12,00	20,00	16,67 Valores
Toni Nuno Azevedo	20,00	20,00	20,00	16,00	20,00	16,00	18,67 Valores

## 2. Ponderação dos Métodos de Seleção e Classificação Final.

Conforme resulta da ata n.º 1, na classificação final, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os concorrentes que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Assim, aplica a ponderação de cada método de seleção, obtiveram-se os seguintes resultados

Candidato(a)	Avaliação Curricular (AC)	Entrevista Pública (EP)	Classificação Final CF=ACx40%+EPx60%
Anabela Basílio Roca Guimarães	12,75 valores	16,67 valores	15,10 valores
Toni Nuno Azevedo	15,19 valores	18,67 valores	17,28 valores

Considerando o previsto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à administração local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, compete ao júri, findo o procedimento concursal elaborar a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes.

Ora, face aos métodos de seleção previstos no presente procedimento, e aos resultados obtidos por cada um dos candidatos, entende o júri do procedimento concursal propor ao Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal a designação do candidato **Toni Nuno Azevedo** para provimento no Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau para a Divisão de Obras e Planeamento, por se afigurar que apresenta o perfil funcional ajustado às exigências do cargo, à prossecução das atribuições e



aos objetivos do serviço, demonstrando a competência técnica e a aptidão necessária para o exercício da função.

Por fim, considerando o previsto no n.º 13 do aludido artigo 21.º, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada e, do que nela se passou, é lavrada presente ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada.

**O Júri:**

Presidente:

Vogal:

Vogal:



FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, de um Cargo de Direção Intermédia de 2ª Grau- Divisão de Obras e Planeamento

Nome do(a) Candidato(a)

Toni Nuno Azevedo

*(Handwritten signatures)*

Competência	Definição da Competência	Comportamentos	Questões	Notas sobre as questões do candidato		Comportamento Demonstrado	
				Sim	Não	Sim	Não
C1 - Orientação para os resultados	Capacidade de se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados	Compromete-se com os resultados e alcança de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de prestação e urgência. Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.	Quais os resultados mais significativos da sua experiência de trabalho que relevem para a avaliação da competência técnica para esta área? Quais as prioridades da Unidade Orgânica a que concorre para o lugar de dirigente? Como prioriza as situações de urgência? Quais os processos e procedimentos subjacentes ao planeamento e coordenação da atividade da Unidade Orgânica - Divisão de Obras e Planeamento	X	X	X	20
C2 - Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.	Como assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na Divisão de Obras e Planeamento e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, mesmo em alterações de contexto?	X	X	X	20
C3 - Liderança e Gestão de pessoas	Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço. Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades. Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.	De que forma considera possível envolver os colaboradores na definição dos respetivos objetivos individuais? Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores? Pode descrever uma situação em que teve de implementar uma mudança organizacional ou funcional significativa definida pelo dirigente máximo do serviço? Como assegurou que essa mudança fosse concretizada com determinação e empenho, e como apoiou a sua equipa durante o processo?	X	X	X	20
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.	Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo. Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados. Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. Aderir às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.	Que propostas tem no imediato, incluindo inovações tecnológicas, a apresentar aos superiores, na sua área de atuação? Que propostas tem no imediato, incluindo inovações tecnológicas, a apresentar aos superiores, na sua área de atuação?	X	X	X	16

C5 - Visão estratégica	Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspectiva de gestão alargada e direccionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.	Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação. Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas. Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, quadro de orientações recebidas. Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.	Considera-se um profissional atento à conjuntura que o rodeia? Explique porquê, dando exemplos.	X	20
		Quais as metas estratégicas que se propõe alcançar na Unidade Orgânica? Setor de Armazéns, Renovar a frota. Neste momento é ineficiente. A manutenção é cara. Usar a plataforma de compras públicas "Vorrat" o máximo possível. Apostar na eficiência energética. O candidato demonstrou deter os dois comportamentos.		X	
C6 - Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores	Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional	Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento. Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança.	Podem descrever um caso em que identifique o potencial de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação em um dos seus colaboradores? Que passos tomou para criar oportunidades de aperfeiçoamento e qual foi o impacto dessas ações no desenvolvimento do colaborador e no desempenho da equipa?	X	16
		Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios. Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.	Muitas vezes temos recursos que não correspondem às necessidades. Apostar na formação. O candidato não descreveu em caso em concreto, pelo que um dos comportamentos não foi demonstrado. Não tem tido um sistema justo. Todos os trabalhadores merecem um sistema que permita o tratamento igualitário. Justificar a nota, analisar os resultados, ainda que alguns não entendam muito bem. O candidato demonstrou deter os dois comportamentos.	X	
				X	13,67

A cada competência estão ancorados 5 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação	4 valores
Demonstra, claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
Demonstra, claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra, claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados às competências em avaliação	20 valores

A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:  
EP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6

Alfândega de Fátima, 30 de julho de 2024

O Presidente:



O Vogal:







FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, de um Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau- Divisão de Obras e Planeamento

Nome do(s) Candidato(s)

Anabela Basílio Roca Guimarães

*Handwritten signatures and initials.*

Competência	Definição da Competência	Comportamentos	Questões	Notas sobre as questões do candidato	Comportamento Demonstrado		Classificação
					Sim	Não	
C1 - Orientação para os resultados	Capacidade de se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados	Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades	Quais os resultados mais significativos da sua experiência de trabalho que relevam para a avaliação da competência técnica para esta área?	Trabalho na Função Pública desde 2014. Lido bem e adapto-me ao trabalho. Não sou conflituosa. Lido com toda a gente. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X		12
		Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.	Quais as prioridades da Unidade Orgânica a que concorre para o lugar de dirigente? Como prioriza as situações de urgência?	É fundamental perceber o que tem prazos. Priorizou este aspeto. Não tem experiência encargos dirigentes. A candidata focou-se apenas no cumprimento de prazos, sem abordar qualquer situação de urgência e/ou alteração de contexto. A candidata não demonstrou deter estes dois comportamentos.	X	X	
C3 - Liderança e gestão de pessoas	Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.	Quais os processos e procedimentos subjacentes ao planeamento e coordenação da atividade da Unidade Orgânica - Divisão de Obras e Planeamento	Perceber qual a equipa. Valorizar e motivar a equipa. Perceber as fragilidades. Tirar melhor de cada um dos colaboradores. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X		20
		Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.	Como assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na Divisão de Obras e Planeamento e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, mesmo em alterações de contexto?	Sempre se adaptou bem às alterações. Só lidou com a mudança de executivo. Entende que as alterações (projetos) de última hora devem ser bem fundamentadas. Contudo, se a ideia é boa é meter mãos à obra. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X	X	
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.	De que forma considera possível envolver os colaboradores na definição dos respetivos objetivos individuais?	Distribuir tarefas. Por exemplo, uma equipa para os jardins, administração direta. Reunir regularmente com a equipa. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X		16
		Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	Perceber o que tem prazos. Dar responsabilidades, estabelecer diretrizes. Estabelecer prazos. Distribuir tarefas. Não abordou situações que envolvam a justiça e equidade, pelo que um dos comportamentos não foi demonstrado.	X	X	
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, adirir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.	Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.	Como descrever uma situação em que teve de implementar uma mudança organizacional ou funcional significativa definida pelo dirigente máximo do serviço? Como assegurou que essa mudança fosse concretizada com determinação e empenho, e como apoiou a sua equipa durante o processo?	Alterou a forma de calcular a revisão de preços. Passou da folha de cálculo para programas informáticos, alargando-se obras iniciativas a todos os colaboradores da divisão de obras da câmara de Magadouro, onde exerce funções. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X		20
		Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.	Que propostas tem no imediato, incluindo inovações tecnológicas, a apresentar aos superiores, na sua área de atuação?	Aquisição de programas. Uniformização de procedimentos. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X	X	

C5 - Visão estratégica	Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.	Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação. Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas. Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, quadro de orientações recebidas. Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.	Considera-se um profissional atento à conjuntura que rodeia? Explique porquê, dando exemplos.  Quais as metas estratégicas que se propõe alcançar na Unidade Orgânica?	X  X	12
			Considera-se atento à nova realidade, como a inteligência artificial. Não aborreu situações que envolveram antecipação de necessidades, implementação de medidas e avaliação dos impactos, pelo que um dos comportamentos não foi demonstrado.	X	
C6 - Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores	Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional	Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.  Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconflância.	Podem descrever um caso em que identificou o potencial de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação em um dos seus colaboradores? Que passos tomou para criar oportunidades de aperfeiçoamento e qual foi o impacto dessas ações no desenvolvimento do colaborador e no desempenho da equipa?	X  X	20
		Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios.  Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.	Descreva qual o processo que implementará para efeitos de avaliação do desempenho da unidade orgânica e dos trabalhadores e qual a importância da informação disponibilizada e da formação frequentada.  Sem conflitos. As quotas impostas geralmente geram conflitos, que podem ser geridos, com melhor comunicação. A candidata demonstrou deter os dois comportamentos.	X  X	
<b>16,67</b>					

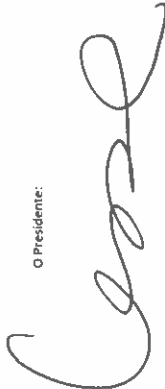
A cada competência estão ancorados 5 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação	4 valores
Demonstra, claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
Demonstra, claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra, claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra, todos os comportamentos associados às competências em avaliação	20 valores

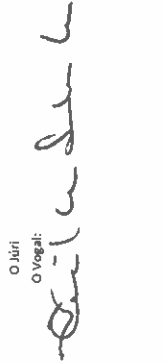
EP =(C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6

Alfândega da Fé, 30 de julho de 2024

O Presidente:



O Vogal:



O Vogal:



A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:




**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU DA DIVISÃO DE OBRAS E PLANEAMENTO.**

(Bolsa de Emprego Público no dia 30 de abril de 2024, com o código de oferta n.º **OE202404/1297**)

**ENTREVISTA PÚBLICA**

**30 de julho de 2024**

Candidato	Assinatura
Anabela Basílio Roca Guimarães	
Toni Nuno Azevedo	