

ATA N.º 1

Em 30 de setembro de 2024, reuniu, o Júri, no âmbito da abertura de procedimento concursal para provimento do cargo de **Diretor do Departamento de Planeamento e Gestão de Sistemas de Informação**, Direção Intermédia de 1º Grau, autorizado a 29 de julho de 2024, em reunião do Conselho de Administração, constituído por:

Presidente: Dr. Fernando Leite, Administrador-Delegado da Lipor – Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto;

Vogais Efetivos: 1º Vogal, Dra. Cláudia Viana, da Câmara Municipal de Matosinhos e **2º Vogal, Dr. Bernardino Pinto**, Consultor;

Vogais Suplentes: 1º Vogal suplente, Dra. Alexandra Carvalho, da Câmara Municipal da Maia **2º Vogal Suplente, Profº Ricardo Simões**, Consultor.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

Primeiro – O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os Requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- 1. Conteúdo Funcional** – Define os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirige, orienta, controla e avalia o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dependentes, assegurando as atribuições previstas no Regulamento Interno da Macroestrutura Organizacional da Lipor.
- 2. Compete ao Diretor do Departamento de Planeamento e Gestão de Sistemas de Informação** a prossecução das seguintes competências:
 - Coordenar a atuação da Divisão de Aprovisionamento e Contabilidade, da Divisão de Gestão e Sistemas de Informação e da Divisão de Recursos Humanos;
 - Promover ações de melhoria no funcionamento destas áreas;
 - Garantir o bom funcionamento dos Serviços e assegurar a efetiva coordenação dentro do Departamento e com as demais unidades orgânicas;
 - Assegurar a correta execução das funções atribuídas às Divisões da sua responsabilidade.

Ao **Diretor do Departamento de Planeamento e Gestão de Sistemas de Informação** competirá, igualmente, perspetivar e definir objetivos estratégicos a desenvolver pela Associação, a médio e longo prazo, tendo em vista a resposta a questões essenciais que garantam a adequada preparação do futuro, e a implementação de medidas de inovação, nas várias áreas de atividade e de responsabilidade, promovendo os estudos atinentes à concretização daqueles objetivos.

3. **Formação Académica** – Licenciatura.
 4. **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.
 5. **Competências** – As previstas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e materializadas nas seguintes competências: Gestão e direção da Organização; Representação institucional; Liderança e Visão Estratégica.
 6. **Requisitos de Admissão** – O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, “os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.
- O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo – A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas – HA;
2. Experiência Profissional – EP;
3. Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20HA + 50EP + 30VC)/100$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a esta equiparada e que seja devidamente comprovada, através

de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (Licenciatura/Mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) – Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

EP	Valoração
Com comprovada experiência profissional, inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	0 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	11 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 9 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	13 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	14 valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	15 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	17 valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	19 valores

Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	20 valores
--	------------

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Valorização Curricular (VC) – Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

VC	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas.	13 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, fora do âmbito do cargo a prover.	15 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, no âmbito do cargo a prover.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Terceiro – A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4) / 18$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Interesse e motivação profissional;

B – Perfil para o cargo;

C – Conhecimento na área;

D – Sentido crítico;

E – Competências:

E1 – Gestão e direção da Organização

E2 – Representação institucional

E3 – Liderança

E4 – Visão estratégica

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muitos bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores

- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores

E – Competências: Neste item, procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Gestão e direção da organização – Visa avaliar a capacidade de definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

E2. Liderança – Visa avaliar a capacidade de liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

E3. Representação institucional – Visa avaliar a capacidade de representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

E4. Visão Estratégica – Visa avaliar a capacidade para pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização.

A grelha de avaliação da Entrevista Pública consta em anexo a esta Ata e da qual faz parte integrante.

Quarto – Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Quinto – A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (30AC + 70EP) / 100$$

Sendo: CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

Sexto – O júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente,

(Dr. Fernando Leite)

1.º Vogal,

(Dra. Cláudia Viana)

2.ª Vogal,

(Dr. Bernardino Pinto)

Anexo I

Parâmetros de avaliação - Entrevista Pública

A - Interesse e Motivação Profissional	Serão considerados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes ao cargo a desempenhar.			
Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional	Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional	Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional	Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional	Não demonstrou motivação e interesse profissional
B - Perfil para Cargo	Será avaliada a adequação do candidato ao perfil pretendido.			
Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo	Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo	Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo	Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo	Não demonstrou perfil para o cargo
C - Conhecimentos na área	Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais que o candidato possui na área do cargo a prover.			
Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	Demonstrou possuir muitos bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer
D - Sentido crítico	Serão avaliadas as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral			
Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Demonstrou possuir elevado sentido crítico	Demonstrou possuir muito bom sentido crítico	Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico	Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico	Não demonstrou sentido crítico

E - Competências

E1 - Gestão e direção da organização (EO+MP+GR)/3	Visa avaliar a capacidade de definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.
--	--

Componentes da Competência

Estrutura Organizacional - EO

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Concebe ou redefine a estrutura organizacional, assegurando o seu alinhamento contínuo com a estratégia a longo prazo, as tendências e as melhores práticas a nível do ecossistema	Participa na conceção de estruturas organizacionais que atendem às necessidades da Organização como um todo e promovem a eficiência e a sustentabilidade na consecução dos objetivos estratégicos.	Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da Organização.	Apresenta alterações à estrutura da(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, para assegurar a adaptação às circunstâncias.

Melhoria de Processos - MP

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Concebe e implementa soluções de otimização no ecossistema, com o envolvimento das partes interessadas, e assegura a normalização de processos e o reconhecimento externo neste âmbito.	Cria uma cultura de melhoria contínua na Organização, antecipando oportunidades de otimização com impacto global e incentivando a implementação de soluções de melhoria em todos os níveis da Organização.	Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s).	Identifica oportunidades de melhoria nos processos específicos em que está envolvido/a e implementa ajustes para otimizar os resultados.

Gestão de recursos - GR

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores

Cria estratégias que permitem otimizar a gestão de recursos em colaboração com outras entidades, assegurando sinergias e práticas sustentáveis a nível do ecossistema.	Cria e implementa práticas que asseguram uma gestão eficaz, eficiente e sustentável dos recursos financeiros, materiais e humanos na Organização, visando a sustentabilidade e o sucesso da Organização como um todo.	Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.	Estabelece as linhas orientadoras da execução das atividades que estão sob sua responsabilidade, tendo em consideração os recursos de que dispõe, os prazos de execução e o ambiente de trabalho.
--	---	---	---

E2 - Liderança (D+DT+M)/3	Visa avaliar a capacidade de liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.
--------------------------------------	---

Componentes da Competência

Delegação - D

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.	Delega responsabilidade e autoridade explicitando metas qualitativas e quantitativas alinhadas com os objetivos da organização.	Delega responsabilidades de acordo com as capacidades das pessoas e os recursos disponíveis.	Distribui o trabalho, incentivando a autonomia na sua execução.

Desenvolvimento dos trabalhadores - DT

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.	Disponibiliza recursos e cria oportunidades para promover o desenvolvimento e maximizar o potencial da equipa.	Fornece feedback construtivo sobre o desempenho dos colaboradores, estimulando um diálogo aberto e recetivo, tendo em vista a resolução de problemas.	Fornece feedback claro e orientações sobre o desempenho dos trabalhadores, tendo por base os padrões e comportamentos esperados.

Motivação - M

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.	Mobiliza e compromete a equipa com os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere, promovendo práticas de valorização do mérito e da satisfação profissional.	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.	Reconhece o desempenho bem-sucedido e motiva as pessoas no sentido de um desempenho superior.

E3 - Representação institucional (RSO+C+II)/3	Visa avaliar a capacidade de representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.
--	---

Componentes da Competência

Representação do serviço ou Organização - RSO

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Assegura que as resoluções tomadas em grupos de trabalho, reuniões ou eventos estão alinhadas com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera.	Estabelece acordos que contribuam para os interesses e as prioridades comuns entre a(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que representa e as outras partes envolvidas.	Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.	Participa em reuniões, eventos ou grupos de trabalho de forma alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.

Conhecimento - C

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores

Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto/a como uma referência na sua área.	Gere eficazmente o conhecimento, utilizando os meios apropriados para a sua compilação e disseminação eficaz na Organização e junto das outras partes.	Utiliza com propriedade os conhecimentos que detém, para atingir objetivos concretos nas reuniões e grupos de trabalho em que participa.	Identifica e caracteriza com rigor os conhecimentos relevantes sobre os temas relacionados com o seu âmbito de atuação.
--	--	--	---

Imagem institucional - II

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Lidera a criação e implementação de uma estratégia de gestão da imagem da Organização, inspiradora de confiança e em linha com os valores e com a visão estratégica definidos.	Prioriza e defende ativamente os interesses da Organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.	Honra os compromissos e assume a responsabilidade associada, reforçando a confiança dos outros, em si e na Organização que representa.	Adota comportamentos de respeito pelas normas de conduta, em consonância com os diversos contextos em que atua.

E4 - Visão Estratégica (PE1+PE2+PE3)/3	Visa avaliar a capacidade para pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização.
---	--

Componentes da Competência

Pensamento estratégico - PE1

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores

Articula uma visão prospetiva global e coerente, integrando de forma abrangente o contexto interno e externo da Organização, incluindo tendências e contingências futuras, e antecipando ameaças e oportunidades com impacto no sucesso e na sustentabilidade futura do ecossistema.	Apresenta uma perspectiva abrangente e integrada dos assuntos relacionados com a Organização, mostrando compreendê-la como um todo, e identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso e na sustentabilidade futura da Organização.	Demonstra uma perspectiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.	Identifica um conjunto diverso de assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, reconhecendo problemas e oportunidades com impacto no sucesso da(s) sua(s) unidade(s) orgânica(s).
--	---	--	---

Planeamento estratégico - PE2

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores
Desenvolve estratégias para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Administração Pública, tendo em conta as estratégias do Governo, a participação das partes interessadas, as redes nacionais e internacionais em que se insere, assim como as tendências e as contingências futuras.	Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.	Define estratégias para maximizar os resultados a curto e médio prazo da(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, alinhadas com a missão e a visão da Organização, consultando as partes interessadas e tendo em conta os problemas e as oportunidades identificadas.	Mantém-se informado sobre as orientações estratégicas da Organização, alinhando os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s) com as referidas orientações.

Prosecação da estratégia - PE3

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores

<p>Cria estratégias e iniciativas para divulgar a visão, objetivos e estratégias da Organização interna e externamente e para promover o alinhamento com os mesmos e com as estratégias do Governo nos vários níveis da Organização.</p>	<p>Avalia e controla a execução dos planos estratégicos a implementar para concretizar os objetivos, adotando os instrumentos necessários para o efeito, potenciando a transformação digital e reforçando o alinhamento com a visão e a estratégia da Organização.</p>	<p>Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.</p>	<p>Alinha os objetivos dos trabalhadores com a estratégia organizacional e põe em evidência o contributo de cada um na respetiva concretização.</p>
--	--	--	---