ATA NÚMERO TRÊS

RESULTADOS ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO, NO CARGO DE DIRETOR/A DA DIREÇÃO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO GERAL (DIREÇÃO SUPERIOR DE 1.º GRAU)

Ao vigésimo terceiro dia do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, nas instalações do Salão Nobre dos Paços do Concelho, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, pelas nove horas, reuniu o júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 11 de novembro de 2025 (Deliberação n.º 144/2025), para o recrutamento do cargo de Diretor/a da Direção Municipal de Administração Geral (DMAG), cargo de direção superior de 1.º grau, constituído em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, diploma que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, tendo estado presentes os seguintes membros:

- **Presidente**: Dr. Miguel Ângelo da Cunha Gonçalves Almeida, Presidente do Fundo de Apoio Municipal;
- **1.º Vogal Efetivo**: Dr. João Pedro Cecílio de Almeida Contreiras, Diretor Municipal de Recursos Humanos do Município de Lisboa;
- **2.º Vogal Efetivo**: Dr. Hernâni Silvino Vilela Boaventura, Diretor Municipal de Gestão e Administração Geral do Município de Odivelas.

Ordem de trabalhos:

1) Análise dos Resultados da Entrevista de Avaliação;

2) Aprovação da classificação final;

3) Proposta de designação.

1. Análise dos Resultados das Entrevistas de Avaliação

Entrando na ordem de trabalhos, o júri deliberou aprovar os resultados da Entrevista de Avaliação, considerando que os candidatos que a seguir se identificam foram notificados para a sua realização, no dia 24 de julho de 2026, com base no guião previamente aprovado, tendo

obtido os seguintes resultados, conforme ficha individual de Entrevista de Avaliação, em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante:

Nome	**Resultados**
PAULA CRISTINA MAGALHÃES SARAIVA	19,80

Não compareceram à Entrevista de Avaliação os seguintes candidatos, convocados em tempo, considerando-se excluídos do procedimento por não comparência ao método de seleção obrigatório:

- Anabela Lopes Ferreira Souto;
- Helena Cristina Ludovico dos Santos Pilar Neto;
- Natércia Maria Santos Mirão Vicente;
- Nuno Miguel da Silva Rosário.

2. Aprovação da Classificação Final

Aplicada a fórmula de classificação final **VF = AC (40%) + EP (60%)**, a candidata obteve a seguinte classificação:

Nome	**AC**	**EP**	**VF**
PAULA CRISTINA MAGALHÃES SARAIVA	18,80	19,80	19,40

Legenda: AC – Avaliação Curricular; EA – Entrevista de Avaliação; VF – Valoração Final

De acordo com o n.º 18 do artigo 19.º do Estatuto do Pessoal Dirigente aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

3. Proposta de designação.

Neste contexto, e em cumprimento do n.º 6 do artigo 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, o júri deliberou propor a designação da candidata **Paula Cristina Magalhães Saraiva** para o cargo de Diretora da Direção Municipal de Administração Geral, por considerar que possui o perfil pretendido para a prossecução das atribuições e competências da referida unidade orgânica.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata, rubricada e assinada pelos seus elementos.

Presidente	**1º Vogal**	**2º Vogal**
Assinado por: **MIGUEL ANGELO DA CUNHA GONÇALVES DE ALMEIDA** Num. de Identificação: 09876673 Data: 2026.09.24 14:03:07+01'00'	Assinado por: **JOÃO PEDRO CECÍLIO DE ALMEIDA CONTREIRAS** Num. de Identificação: 08724483	HERNÂNI SILVINO VILELA BOAVENTURA Assinado de forma digital por HERNÂNI SILVINO VILELA BOAVENTURA Dados: 2026.09.25 14:36:04 +01'00'

Nome do Candidato: Paula Cristina Magalhães Saraiva

Competências	Comportamentos	Fundamentação	
C1 - Orientação para os resultados	Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.	**20**	A candidata demonstra esta competência ao assumir a direção de áreas muito desafiantes e dispares e ao fixar metas concretas e desafiantes, afirmando explicitamente gostar de desafios. Por exemplo, para baixar a taxa de absentismo, operacionaliza um plano de ação abrangente e integrado através da Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho, aproveitando os ciclos de acidentes de trabalho para criar procedimentos de maior proximidade com os trabalhadores, planos de riscos psicossociais, medicina do trabalho descentralizada nas escolas, acompanhamento por médico de família, nutricionista, osteopatia e a articulação com Planos de Desenvolvimento Individual e as mobilidades interserviços.
C2 - Tomada de decisão	Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares. Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo a prazo Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena	**20**	É demonstrada através da tomada de decisões diárias sob pressão e da análise crítica de decisões de gestão passadas. Decide de forma célere em prol da valorização e do respeito pelos trabalhadores. Na relação com os órgãos políticos, decide o alinhamento das posições: utiliza o edoc para a generalidade dos assuntos e assume uma postura firme e assertiva perante os vereadores quando surgem discordâncias pontuais, com base numa forte fundamentação técnica.
C3 - Liderança	Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras 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.	**20**	Aplica estilos de liderança adaptados às pessoas e às áreas, assumindo-se como uma líder próxima, mas de forte exigência e com uma atenção redobrada ao detalhe. Embora a direção municipal esteja delegada em diretores de departamento e chefes de divisão, revela a tendência de intervir diretamente nas operações e na estrutura documental até se rever totalmente no resultado final. Reconhece o impacto desta exigência, procurando equilibrar a supervisão tática com a autonomia dos técnicos. Relativamente à liderança de topo, aponta a necessidade de lembrar o presidente e a equipa de que não são infalíveis, promovendo a humildade organizacional.
C4 - Orientação para a mudança e inovação	Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.	**20**	Evidencia-se pela prática de questionar metodologias e a forma como os processos são executados. Identifica ineficiências estruturais atuais, como o cansaço dos colaboradores face à burocracia e a tendência para se trabalhar mais e pior, defendendo uma mudança urgente na redefinição de funções para priorizar a qualidade e colmatar a falta de uma cultura de planeamento. A nível macro, antecipa tendências futuras nas áreas financeira e de recursos humanos, propondo a autonomização de serviços na DMAG e defendendo reformas profundas e consolidadas, que vão muito além da simples digitalização.

C5 - Inteligência emocional	Promove um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização Garante que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis Antecipa as implicações emocionais das suas opções na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução	**18**	Manifesta-se através da capacidade de introspeção e autocrítica sobre os seus próprios limites, o seu nível de preparação e o desgaste gerado nas equipas sob pressão. Demonstra empatia e sensibilidade para com o cansaço e a sensação de impotência dos trabalhadores face à burocracia, valorizando o respeito pelas pessoas. Assume de forma transparente a necessidade de combater a arrogância institucional, e reconhece com frontalidade a falha coletiva da organização em termos de comunicação externa e interna.
C6 - Organização, planeamento e gestão de projetos	Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas	**20**	Apoia-se numa experiência prévia de gestão empresarial e numa formação contínua nas áreas financeira e de contabilidade. Para mitigar lacunas técnicas nestes domínios, rodeia-se de profissionais consolidados. Deteta falhas estruturais nos processos de planeamento e análise e reconhece que a delegação de competências exige um esforço rigoroso e constante de acompanhamento. No plano de projetos de médio prazo, debate a criação e viabilidade de empresas municipais (habitação e resíduos), identificando estrangulamentos críticos em setores complexos como as escolas, onde falta a cultura de pertença, e a higiene urbana.
C7 - Orientação para a colaboração	Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou Instituições Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos. Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar.	**20**	É visível na prioridade que atribui ao trabalho em proximidade com os funcionários do município e na valorização das mobilidades interserviços como ferramenta fundamental de motivação e de melhor ajuste entre o perfil do trabalhador e o posto de trabalho. No plano institucional e político, a colaboração com os órgãos executivos é sustentada num trabalho prévio, técnico e consensual com as equipas, garantindo que as propostas chegam fundamentadas aos vereadores e assegurando uma articulação sã e transparente entre a vertente técnica e a política.
C8 - Orientação para o serviço público	Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP. Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público. Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.	**20**	Revela-se numa profunda preocupação com a sustentabilidade e o futuro da Administração Pública. Defende que os recursos humanos não devem ser encarados como uma função de suporte, mas sim como um pilar estratégico crítico, criticando duramente a ausência de meritocracia, os baixos vencimentos e a incapacidade em reter talentos, face à concorrência da administração central. Alerta para a urgência de repensar os planos curriculares académicos para garantir competências futuras no setor público, pautando a sua ação pela melhoria contínua da prestação de serviços à comunidade.
C9 - Visão estratégica	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 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 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	**20**	Demonstra-se na capacidade de perspetivar o posicionamento global do município face às tendências futuras da economia e da gestão de pessoas. Analisa criticamente a arquitetura orgânica da DMAG e propõe o redimensionamento e a autonomização da área financeira. Examina criticamente a sustentabilidade de modelos institucionais a longo prazo (como a criação de empresas municipais de habitação e resíduos) e enquadra os desafios locais numa perspetiva macro de reforma do Estado, defendendo alterações estruturais consolidadas em articulação com a administração central.

C10 - Negociação e influência	Mostra dominar os assuntos que aborda e evidencia uma postura confiante, influenciando positivamente o funcionamento das áreas que lidera	**20**	Evidencia-se na condução de processos de negociação com os membros do executivo municipal (vereadores). Embora grande parte da informação corra de forma desmaterializada, a candidata gere ativamente as discordâncias pontuais através de uma negociação saudável e assertiva: expõe com clareza o seu ponto de vista, cumpre o estipulado e fundamenta as decisões com base num trabalho técnico prévio, sólido e consensual, conseguindo persuadir o decisor político ao alinhar a fundamentação técnica com a oportunidade política.
	Lida eficazmente com situações politicamente sensíveis, antecipa preocupações, objeções e necessidades das partes envolvidas e resolve os desacordos de forma construtiva		
	Mostra perseverança perante desafios na construção de consensos, identifica interesses comuns e cria opções de ganhos mútuos		

$$EP = \frac{20 + 20 + 20 + 20 + 18 + 20 + 20 + 20 + 20 + 20}{10}$$

Valoração Total: 19,80 valores

Assinado por: **MIGUEL ANGELO DA CUNHA GONÇALVES DE ALMEIDA**
Num. de Identificação: 09876673
Data: 2026.09.24 14:03:14+01'00'

Presidente	**1.º Vogal**	**2.º Vogal**
	Assinado por: **JOÃO PEDRO CECÍLIO DE ALMEIDA CONTREIRAS** Num. de Identificação: 08724483	HERNÂNI SILVINO VILELA BOAVENTURA Assinado de forma digital por HERNÂNI SILVINO VILELA BOAVENTURA Dados: 2026.09.25 14:35:23 +01'00'
Miguel Ângelo da Cunha Gonçalves Almeida	João Pedro Cecílio de Almeida Contreiras	Hernâni Silvino Vilela Boaventura