

ATA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º

GRAU – UNIDADE DE DESPORTO, JUVENTUDE E ASSOCIATIVISMO

Aos seis dias do mês dezembro, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Unidade | Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo** (direção intermédia de 3.º grau) constituído, nos termos do artigo 13.º, n.º 1, da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, pela deliberação da Assembleia Municipal na sua sessão a 29 de setembro de 2022, na sequência da proposta aprovada pela Câmara Municipal a 23 de setembro de 2022, por: -----

Presidente: Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Alvaiazere. -----

Vogais Efetivos: Mário José Rodrigues Duarte, Chefe de Divisão da Divisão de Cultura, Turismo, Desporto e Juventude do Município de Penela (1.º vogal efetivo) e Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe de Divisão da Divisão Financeira, de Recursos Humanos e Gestão Administrativa do Município de Porto de Mós (2.º vogal efetivo). -----

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:-----

Conteúdo Funcional - Exercício das competências constantes no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o estabelecido no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (ROSM) da Câmara Municipal de Alvaiazere, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 496, de 23 de maio de 2022. -----

Compete ao **Chefe de Unidade | Unidade de desporto, Juventude e Associativismo** a prossecução das seguintes atribuições e competências: -----

"No âmbito do desporto e juventude: -----

Organizar e levar a cabo um programa de atividades desportivas no Município;-----

a) Desenvolver e fomentar o desporto através do aproveitamento de espaços naturais e incrementar a sua prática como atividade cultural, física e educativa, visando a interligação do desporto com as atividades culturais;-----

b) Apoiar, em instalações e material, os estabelecimentos da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico e as coletividades na prática da educação física e do desporto;-----

c) Desenvolver, coordenar e apoiar, sempre que solicitado, as atividades de enriquecimento curricular do 1.º ciclo do ensino básico;-----

d) Dinamizar os espaços desportivos do concelho e propor a aquisição de material para a prática desportiva e ocupação dos tempos livres; -----

e) Promover a articulação das atividades desportivas na área do município, fomentando a participação das associações, organizações e coletividades; -----

f) Propor a execução de planos de atividades anuais, no sentido de melhorar o nível de modalidades e de um modo geral alargar a prática desportiva do concelho; -----

g) Gerir a rede de instalações e equipamentos desportivos municipais; -----

h) Proporcionar aos jovens oportunidades e espaço para expressarem a sua criatividade; -----

No âmbito do associativismo: -----

a) Promover o associativismo juvenil e o intercâmbio com outros jovens a nível local e internacional; -----

b) Estimular e promover ações destinadas ao preenchimento de tempos livres das diferentes camadas etárias;

c) Acompanhar, informar e verificar o cumprimento do regulamento de apoio ao associativismo em vigor no Município; -----

d) Manter, devidamente atualizado, um cadastro das entidades subsidiadas, do qual conste, entre outros, os seguintes elementos: cópia da ata da sua constituição, estatutos, indicação dos membros que representam a entidade para efeitos financeiros e respetiva identificação; -----

e) Promover o acompanhamento da atividade das entidades a quem propõem atribuição de subsídios por forma a assegurar que os dinheiros públicos são efetivamente utilizados de acordo com o fim a que se destinam; -----

f) Assegurar a recolha, junto de cada uma das entidades subsidiadas, da entrega dos Planos e Orçamentos e dos Relatórios e Contas anuais; -----

No âmbito do apoio administrativo: -----

a) Assegurar a direção dos processos administrativos relativos aos atos eleitorais e referendários; -----

b) Coordenar o exercício das competências cometidas por lei ao Município relativas ao recenseamento eleitoral e aos atos eleitorais referendários; -----

c) Garantir o registo e transcrição do que ocorrer nas reuniões do órgão deliberativo e, sempre que lhe for determinado, das instâncias em que o Município participe; -----

d) Proceder ao tratamento e arquivo das atas, de forma a facultar a sua consulta e rápida identificação das deliberações e, em especial, assegurar a atempada difusão, pelos serviços, das deliberações; -----

e) Assegurar o apoio administrativo necessário ao desenvolvimento integrado dos serviços da Unidade Orgânica; -----

f) Distribuir pelo dirigente e trabalhadores municipais da Unidade Orgânica a informação externa e interna da Autarquia que lhes diga respeito; -----

g) Realizar os atos e procedimentos administrativos que se prendam com a competência dos serviços da Unidade Orgânica; -----

h) Proceder à execução, nos termos e formas legais, das certidões de matéria e competência da respetiva Unidade Orgânica e submetê-las à assinatura do respetivo dirigente ou trabalhador com competências delegadas; -----

i) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha a atribuir ao Município relacionadas com a natureza das atribuições." -----

1. Formação Académica – Licenciatura. -----

2. Área – Chefe de Unidade. -----

3. Experiência Profissional – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo a prover. --

4. Competências – As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o estabelecido no Regulamento Organizacional dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alvaia Zere, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 496, de 23 de maio de 2022. -----

5. Requisitos de Recrutamento – De acordo com o n.º 3 do artigo 4.º e artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, na sua atual redação, conjugados com os definidos no artigo 19.º, n.ºs 1 e 2, do ROSM "Os titulares de cargos de direção intermédia de 3.º grau — Chefe de Unidade — são recrutados de entre trabalhadores dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado e, pelo menos, 3 anos de experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira Técnica Superior, devendo ser titulares, no mínimo, de grau académico ao nível de licenciatura." -----

Os requisitos de admissão são aferidos através de documento oficial da respetiva entidade de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, remetidos dentro do prazo de candidatura.

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, formação profissional e experiência profissional. 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 valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas dos seguintes parâmetros: -

1. Habilitação Académica – HA; -----

2. Formação Profissional – FP; -----

3. Experiência Profissional – EP. -----

De acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = 0,20HA + 0,30FP + 0,50EP$$

Em que: -----

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponde a grau académico, ou seja, a este equiparada e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo da candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos: -----

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura ou licenciatura com mestrado integrado)	16,00 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a mestrado	18,00 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20,00 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. -----

Formação Profissional (FP) – 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 considerado a frequência de ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, cursos de direção, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, ou seja, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. -----

Neste sentido este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

FP	Valoração
Sem formação profissional no âmbito do cargo a prover.	8,00 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 100 horas.	12,00 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 200 horas.	14,00 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 201 e 300 horas.	16,00 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 301 e 400 horas.	18,00 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 401 horas.	20,00 valores

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos dez anos (desde 2012, inclusive). Excetuam-se os cursos de pós-graduações e especializações, com interesse específico e bem assim, cursos de direção, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. -----

Sempre que no respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que um dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. -----

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. Será ponderado o desempenho das funções para as quais seja exigível a posse de licenciatura e aos candidatos que tenham exercido ou exerçam cargos dirigentes, independentemente do grau e duração, é atribuída uma valoração de dois valores a acrescer à avaliação atribuída à experiência profissional. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos: -----

EP	Valoração
Até 3 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura.	10,00 valores
Mais de 3 e até 5 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura.	12,00 valores
Mais de 5 e até 10 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura.	14,00 valores
Mais de 10 e até 15 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura.	16,00 valores
Mais 15 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura.	18,00 valores

Terceiro – A Entrevista Pública (EP) destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, 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+B+C+D) / 4 -----

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

A) Motivação e capacidade de liderança: pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo e, por outro, a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores. -----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e de liderança na área de atuação do cargo a prover.	18 - 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	15 - 17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	13 - 14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	10 - 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e capacidade de liderança na área de atuação do cargo a prover.	1 - 9 valores

B) Conhecimento competencial: pretenderá avaliar o conhecimento da função e, bem assim, a aptidão do candidato/a para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização. -----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	18 - 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	15 - 17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	13- 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	10 - 12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	1 - 9 valores

C) Sentido crítico: pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. -----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18 - 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15 - 17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13 - 14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10 - 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelado a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1 - 9 valores

D) Planeamento e organização: Visa avaliar a 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. -----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização.	18 - 20 valores
Muito Bom	Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização.	15 - 17 valores
Bom	Demonstrou possuir boa capacidade de planeamento e organização.	13 - 14 valores
Suficiente	Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização.	10 - 12 valores
Insuficiente	Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização.	1 - 9 valores

A classificação de cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.-----

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública resultara da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.-----

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

$$-----CF = (AC + EP)/2-----$$

Sendo:-----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EP = Entrevista Pública. -----

Quinto – 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. Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão. -----

Sexto – A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de pontuação final é sucessivamente efetuada, de forma decrescente, em função do resultado final obtido na avaliação curricular e na entrevista pública. Caso da aplicação daqueles critérios subsista a situação de empate na pontuação final prefere, sucessivamente, o candidato que tenha obtido a classificação mais elevada no primeiro, no segundo e no terceiro elementos de ponderação da avaliação curricular e no primeiro, segundo, terceiro e quarto parâmetros de avaliação da entrevista pública.-----

Sétimo – A ficha individual de aplicação dos métodos de seleção, contendo as classificações a atribuir nos elementos a ponderar na avaliação curricular e nos parâmetros a avaliar na entrevista pública, incluindo os critérios específicos a observar naquela atribuição, bem como de pontuação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, é aprovada em anexo à presente ata.-----

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

Nono – em conformidade com o princípio da administração eletrónica, bem como o artigo 37.º, n.º 1, alínea e), da LTFP, a formalização das candidaturas é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário correspondente ao procedimento concursal para o cargo de direção intermédia de 3.º grau, disponível em <https://recrutamento.cm-alvaiazere.pt/>.-----

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. -----

Nos termos de artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, será aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o presente procedimento será publicitado em órgão de imprensa de expansão nacional, na 2.º série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes e na Bolsa de Emprego Público.-----

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.-----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

E nada mais havendo a tratar, foi dada 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,

Alvaiázere, 06/12/2022

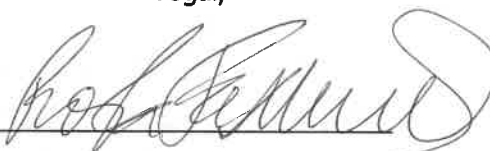
Presidente,



Vogal,



Vogal,



MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Diogo Ferreira

[Signature]

ANEXO					
FICHA INDIVIDUAL					
Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo do dirigente intermédio de 3.º grau Chefe de Unidade - Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo Ficha individual - nome completo do candidato					
Fixação dos parâmetros de Avaliação Curricular (AC)					
Avaliação Curricular (AC)					
Elementos a ponderar	Habilitação Académica (HA) - 20%	Licenciatura ou licenciatura com mestrado integrado	16 valores	Total (valores)	Ponderação
		Mestrado	18 valores		
		Doutoramento	20 valores		
	Formação Profissional (FP) - 30%	Sem formação profissional	8 valores		0,00
		≤100 horas	12 valores		
		≥101 horas e ≤200 horas	14 valores		
		≥201 horas e ≤300 horas	16 valores		
		≥301 horas e ≤400 horas	18 valores		
		≥401 horas	20 valores		
	Experiência Profissional (EP) - 50%	<3 anos	10 valores		0,00
		3-5 anos	12 valores		
5-10 anos		14 valores			
10-15 anos		16 valores			
15-20 anos		18 valores			
>20 anos		20 valores			
Valoração	AC = HA(20%) + FP(30%) + EP(50%)				0,00
Valoração Final	AC x 50%				0,00
Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional					
Observações:					

Alvaiázere, __/__/__

O Juri,

(Presidente)

(1.º Vogal)

(2.º Vogal)

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

ANEXO									
FICHA INDIVIDUAL									
Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo de dirigente intermédio de 3.ª grau Chefe de Unidade - Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo Ficha individual - sempre completo do candidato									
Entrevista Pública (EP)									
Fatores de Apreciação	Votação	Excelente 18-20 valores	Muito Bom 15-17 valores	Bom 13-14 valores	Suficiente 10-12 valores	Insuficiente 1-9 valores	Classificação do fator	Fundamentação de classificação	
Motivação e Capacidade de Liderança (MCL)	Nominal						0,00		
	Presidente								
	1.ª Vogal								
	2.ª Vogal								
		0	0	0	0	0			
Conhecimento Competencial (CC)	Nominal						0,00		
	Presidente								
	1.ª Vogal								
	2.ª Vogal								
		0	0	0	0	0			
Sentido Crítico (SC)	Nominal						0,00		
	Presidente								
	1.ª Vogal								
	2.ª Vogal								
		0	0	0	0	0			
Planeamento e Organização (PO)	Nominal						0,00		
	Presidente								
	1.ª Vogal								
	2.ª Vogal								
		0	0	0	0	0			
Classificação de cada fator de apreciação = (Presidente + 1.ª Vogal + 2.ª Vogal)									
Fórmula	EP = (MCL + CC + SC + PO) / 4								
Valoração	0								
Valoração Final EP x 50%	0,00								
Em que: EP = Entrevista Pública; MCL = Motivação e Capacidade de Liderança; CC = Conhecimento Competencial; SC = Sentido Crítico; PO = Planeamento e Organização									

Alvaiazero, ... / ... / ...

O Juri,

(Presidente)

(1.ª Vogal)

(2.ª Vogal)

Olga Fonseca
[Signature]

ANEXO
FICHA INDIVIDUAL
Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo de dirigente intermédio de 3.º grau Chefe de Unidade - Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo Ficha individual - nome completo do candidato
Classificação Final (CF):

CF=(AC+EP)/2	
Avaliação Curricular	0,00 valores
Entrevista Pública	0,00 valores
Classificação Final	0,00 valores

Alvaiázere, __/__/__

O Mr,

(Presidente)

(1.ª Vogal)

(2.ª Vogal)

