

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS E EXPEDIENTE

Aos oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau para a Unidade de Recursos Humanos e Expediente, designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que procede à adaptação à Administração Local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, ambas na sua redação atual, e por deliberação da Assembleia Municipal na sua sessão a 14 de fevereiro de 2025, sob proposta aprovada pela Câmara Municipal a 22 de janeiro de 2025, por:

Presidente: Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Finanças do Município da Lousã;

Vogais Efetivos: Francisco Miguel Marreco Gouveia, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Penela, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Porto de Mós.

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a presente reunião teve como objetivo proceder à seguinte ordem de trabalhos:

1. **Caracterização do perfil de provimento adequado às exigências do cargo de direção intermédia a prover;**
2. **Definição dos métodos de seleção aplicáveis, fixação dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações e grelhas classificativas, e valoração de cada método de seleção;**
3. **Classificação final dos candidatos aprovados nos métodos de seleção.**

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

No que concerne ao **ponto um da ordem de trabalhos**, deve o perfil de provimento do cargo dirigente em apreço descrever o conteúdo das funções a desempenhar, bem como os requisitos/competências que o candidato deve possuir.

Nestes termos, deliberou o Júri que 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, na sua redação atual, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, previstas no artigo 40.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alvaiázere, na sua redação atual, nomeadamente: Direção da Unidade Orgânica; Organizar internamente o serviço, definindo os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirige, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos; Distribuir, orientar e assegurar a execução e a qualidade técnica do trabalho produzido no âmbito da gestão de recursos humanos e expediente e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários; Coordenar e garantir o exercício das competências cometidas a esta unidade orgânica por lei ou regulamento, assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos humanos, materiais e financeiros da unidade; Garantir a elaboração, organização e desenvolvimento de todos os documentos e processos administrativos relacionados com a gestão do pessoal e do expediente; Acompanhar, informar e verificar o cumprimento das normas legais e regulamentares em vigor no âmbito do trabalho da unidade; Dirigir, planificar, desenvolver e avaliar, de forma integrada, o atendimento público municipal, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, das competências que forem delegadas, nos termos da Lei.
- **Habilitação Literária** – Licenciatura adequada.
- **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo a prover.
- **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 no âmbito das atribuições da unidade orgânica previstas no Mapa de Pessoal e da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alvaiázere, e de acordo com o estabelecido no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alvaiázere, na sua redação atual.

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

- **Requisitos de Recrutamento** – De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e o n.º 2 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, ambas na sua redação atual, conjugados com o definido no n.º 1 no artigo 20.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alvaiázere “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 ao procedimento são aferidos por documento oficial do respetivo estabelecimento de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, com indicação da natureza da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou contrato de trabalho em funções públicas), posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes.

- **Motivos de Exclusão** – É motivo de exclusão a ausência de titularidade de “3 anos de experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover na carreira Técnica Superior”, conforme definido no n.º 1 do artigo 20.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alvaiázere, ou a ausência de submissão de documentação que permita aferir a reunião dos requisitos de recrutamento.

Relativamente ao **ponto dois da ordem de trabalhos**, no âmbito do perfil estabelecido no ponto anterior, deliberou o Júri que os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP)**.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo dirigente na área para a qual o procedimento foi aberto, designadamente a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional. Estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados se forem devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Este método de seleção será expresso 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:

$$AC = 20\%HA + 30\%FP + 50\%EP$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponde ao grau académico, ou a esta 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:

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura Pós-Bolonha	16 valores
Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de verificação de mais de um item apresentado na tabela, será atribuído o valor correspondente ao item mais elevado.

Formação Profissional (FP) – Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de cópia 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, participações em 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:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional no âmbito do cargo a prover.	8 valores

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Formação Profissional	Valoração
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior ou igual a 100 horas.	12 valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 200 horas.	14 valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 201 e 300 horas.	16 valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 301 horas.	18 valores
Formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou Administração Autárquica (ex: Seminário para Alta Direção, CEFADAL, GEPAL, CEAGP, CADAP), pós-graduações ou cursos de especialização na área funcional do cargo a prover.	20 valores

Serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem o número de horas ou de dias de duração da ação, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos (desde 2020, 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 horas 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 não serão considerados.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de verificação de dois ou mais itens apresentados na tabela, será atribuído o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) – Neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre 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. 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

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira de Técnico Superior, igual ou superior a 3 anos e inferior a 7 anos.	10 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira de Técnico Superior, igual ou superior a 7 anos e inferior a 14 anos.	13 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira de Técnico Superior, igual ou superior a 14 anos.	16 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de verificação de dois ou mais itens apresentados na tabela, será atribuído o valor correspondente ao item mais elevado.

Aos candidatos que tenham exercido ou exerçam cargos dirigentes, independentemente do grau, até dois anos será atribuída uma valoração de 2 valores a acrescentar à avaliação atribuída à experiência profissional, bem como aos candidatos que tenham exercido ou exerçam cargos dirigentes, independentemente do grau, com duração igual ou superior a dois anos, será atribuída uma valoração de 4 valores.

Por sua vez, a **Entrevista Pública (EP)** tem como objetivo avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistémica, 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:

$$EP = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$$

Em que:

- A. Orientação para o serviço público;
- B. Orientação para a colaboração;
- C. Orientação para a mudança e inovação;
- D. Orientação para os resultados;
- E. Gestão e direção da organização;
- F. Liderança;
- G. Visão Estratégica.

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F, G) será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

A) Orientação para o serviço público – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de orientação para o serviço público para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores
Quando demonstre muito bom nível de orientação para o serviço público para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores
Quando demonstre bom nível de orientação para o serviço público para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão.	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de orientação para o serviço público para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.	Suficiente	12 valores
Quando demonstre reduzido nível de orientação para o serviço público para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

B) Orientação para a colaboração – Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de orientação para a colaboração para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores
Quando demonstre muito bom nível de orientação para a colaboração para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores
Quando demonstre bom nível de orientação para a colaboração para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão.	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de orientação para a colaboração para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.	Suficiente	12 valores
Quando demonstre reduzido nível de orientação para a colaboração para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

- C) Orientação para a mudança e inovação** – Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre muito bom nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores
Quando demonstre bom nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.	Suficiente	12 valores
Quando demonstre reduzido nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

D) Orientação para os resultados – Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de orientação para os resultados para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores
Quando demonstre muito bom nível de orientação para os resultados para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre bom nível de orientação para os resultados para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de orientação para os resultados para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.	Suficiente	12 valores
Quando demonstre reduzido nível de orientação para os resultados para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

- E) Gestão e direção da organização** – 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores
Quando demonstre muito bom nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores
Quando demonstre bom nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a	Suficiente	12 valores

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.		
Quando demonstre reduzido nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

- F) Liderança** – 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores
Quando demonstre muito bom nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores
Quando demonstre bom nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.	Suficiente	12 valores
Quando demonstre reduzido nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

G) Visão Estratégica – 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 e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias do Governo.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Demonstração da Competência	Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Quando demonstre excelente nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão.	Excelente	20 valores
Quando demonstre muito bom nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão.	Muito Bom	18 valores
Quando demonstre bom nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	Bom	16 valores
Quando demonstre razoável nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão.	Suficiente	12 valores
Quando demonstre reduzido nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão.	Insuficiente	8 valores

A classificação de cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri. Da mesma forma, a classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação supramencionados.

Aquando da realização da Entrevista Pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão, sob pena de impossibilidade de aplicação método de seleção e, consequentemente, exclusão do procedimento concursal em apreço.

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Deliberou ainda o Júri que o(s) candidato(s) que não comparecerem ao método de seleção – Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos do presente procedimento concursal.

Por fim, no que concerne ao **ponto três da ordem de trabalhos**, deliberou o Júri que a classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = 40\% \text{ AC} + 60\% \text{ EP}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Findo o procedimento concursal, o Júri procederá à elaboração da proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais esta recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

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.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar à audiência de interessados, nem efeito suspensivo do recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento, nos termos dos n.ºs 13 e 14 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Em conformidade com o princípio da administração eletrónica, bem como com a alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a formalização das candidaturas deverá ser efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário correspondente ao procedimento

MUNICÍPIO DE ALVAIAZERE

para o cargo de direção intermédia de 3.º grau, disponível em <https://recrutamento.cm-alvaiazere.pt>.

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual, o presente procedimento será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), durante 10 dias úteis, bem como em órgão de imprensa de expansão nacional e na 2.ª série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes, conforme estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, respetivamente.

As deliberações do Júri foram todas tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

PRESIDENTE DO JÚRI

(Sara Sofia Correia Mendes)

VOGAIS

(Francisco Miguel Marreco Gouveia)

(Rogério Paulo Fernandes Nunes)