



Oliveira do Bairro câmara municipal

Ata nº 1

Definição de métodos

Aos dezassete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Juri do procedimento concursal de seleção para o cargo de Dirigente Intermédio da Unidade de 3º Grau, Desporto e Juventude, designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, 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, por deliberação de Assembleia Municipal, datada de 16 de julho de 2024, estando presentes, Rui Manuel Lopes da Silva, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto do Município de Albergaria-a-Velha, na qualidade de Presidente do Juri, Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo, Diretora do Departamento Jurídico, Gestão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Anadia e Maria Isabel Santos Cruz, Chefe da Divisão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Cantanhede, na qualidade de vogais efetivas, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:-----

- a) Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção adotados, por referência ao perfil do cargo, e o-----
- b) Sistema de classificação final e respetiva fórmula no cálculo final. -----

Assim, de acordo com o estabelecido nos diplomas anteriormente referidos, o júri do procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

1. No presente procedimento concursal, o júri deliberou aplicar os métodos de seleção Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com carácter eliminatório. -----
2. Considerar não aprovados os candidatos que obtenham classificação no método de seleção inferior a 12,00 valores, ou ainda, quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----
3. Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior ou superior a cinco, respetivamente.-----
4. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a



Oliveira do Bairro câmara municipal



DCM

habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, adequadas ao exercício do cargo. -----

4.1. Considerar na Avaliação Curricular (AC) os seguintes parâmetros: -----

- a) Habilitações académicas (HA), em que avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. -----
- b) Experiência profissional (EP), em que avaliará a experiência profissional em funções técnicas e a experiência profissional em funções de direção ou coordenação formal. ----
- c) Formação profissional (FP), em que se ponderará a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se relacionadas com as funções de direção. -----

4.2. A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (35\% \times HA) + (40\% \times EP) + (25\% \times FP) \text{ -----}$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações académicas -----

EP = Experiência profissional -----

FP = Formação profissional -----

4.3. No parâmetro "Habilitações académicas" (HA), o júri decidiu valorar a habilitação académica, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Doutoramento na área CNAEF*: Desporto – 20 valores -----
- Mestrado na área CNAEF*: Desporto – 18 valores -----
- Licenciatura na área CNAEF*: Desporto – 16 valores -----
- Doutoramento, mestrado e/ou licenciatura noutra área CNAEF*, que não a referida anteriormente – 10 valores -----

Nota: -----

* CNAEF - Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março -----

4.4. No parâmetro "Experiência profissional" (EP), o júri decidiu avaliar dois subparâmetros: ----

- Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT): O exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura); -----
- Experiência Profissional em Funções de Direção (EPFD): o exercício de cargos de direção superior e cargos de direção intermédia; -----

Os critérios de avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções Técnicas" (EPFT) constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do



Oliveira do Bairro câmara municipal

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores. -----

Pontuação	Tipologia de experiência profissional
2,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Desporto, no âmbito da Administração Local
1,50	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Desporto, no âmbito da Administração Central
1,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de áreas de Desporto, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada ano de experiência em funções técnicas em outras áreas funcionais, no âmbito da Administração Pública
0,00	Sem experiência profissional em funções técnicas áreas de Desporto

Os critérios de avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções de Direção" (EPFD) constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores. -----

Pontuação	Tipologia de experiência profissional
3,00	Por cada ano de experiência em cargos de dirigentes, na área do cargo colocado a concurso, na Administração Local
2,00	Por cada ano de experiência em cargos de dirigentes, na área do cargo colocado a concurso, na Administração Central
1,50	Por cada ano de experiência profissional em cargos dirigentes, em outras áreas funcionais, na Administração Local
1,00	Por cada ano de experiência profissional em cargos de dirigentes, em outras áreas funcionais, na Administração Central
0,00	Sem experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada

A nota final do parâmetro "Experiência Profissional" (EP) será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EP = (60\% \times EPFT) + (40\% \times EPFD) \text{ -----}$$

Em que, -----

EP = Experiência profissional -----

EPFT = Experiência Profissional em Funções Técnicas -----

EPFD = Experiência Profissional em Funções de Direção -----

4.5. Na avaliação do parâmetro "Formação profissional (FP)", o Júri considera todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas técnicas infra indicadas, quer para a formação profissional relacionada com as funções de direção, nomeadamente as previstas na Lei 49/2012, de 29 de agosto, na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente,



Oliveira do Bairro câmara municipal

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.-----

Os subparâmetros a relevar na avaliação deste parâmetro serão o volume de formação profissional e o âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de liderança), avaliado em conformidade como que consta do seguinte quadro:-----

Valoração	Formação na área técnica
2,00	Até 50 horas de formação
4,00	Mais de 50 e até 100 horas de formação
6,00	Mais de 100 e até 150 horas de formação
8,00	Mais de 150 e até 200 horas de formação
14,00	Mais de 200 e até 250 horas de formação
16,00	Mais de 250 e até 300 horas de formação
18,00	Mais de 300 horas de formação
20,00	Aproveitamento no curso GEPAL e/ou CEFADAL

As ações que não especificam o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: -----

- A um mês corresponde 120 horas;-----
- A uma semana corresponde 30 horas;-----
- A um dia corresponde 6 horas;-----
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores -----

5. A Entrevista Pública (EP) terá a duração máxima de trinta (30) minutos e visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência e competências profissionais e pessoais do candidato para o desempenho do cargo dirigente, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências, que em seguida se reproduzem: -----

5.1 Liderança e Gestão das Pessoas (LGP): Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ---

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



Oliveira do Bairro câmara municipal

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5.2. Orientação Para a Inovação e Mudança (OIM): Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

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

5.3. Planeamento e Organização (PO): Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

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

5.4. Orientação para Resultados (OR): Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

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

5.5. Decisão (D): Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas. -----
- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações. -----
- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis. -----
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade. -----

O júri deliberou adotar a seguinte metodologia, para a classificação em cada uma das competências:-----

Não demonstra nenhum comportamento associados à competência em avaliação	0,00 valores
Demonstra 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	1,00 valor
Demonstra 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	2,00 valores
Demonstra 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	3,00 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	4,00 valores

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta do somatório da classificação obtida em cada uma das competências, nos termos da metodologia anterior. -----

6. Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo a prover em questão e que: -----

- As competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma; -----

- As competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à "Entrevista Pública", e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico; -----

7. O Júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = (30\% \times AC) + (70\% \times EP) \text{ -----}$$

Em que, -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EP = Entrevista Pública -----

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os fatores de desempate, pela ordem



Oliveira do Bairro câmara municipal

a seguir indicada: -----

1.º - Maior classificação na Entrevista Pública; -----

2.º Maior classificação no subparâmetro "Experiência Profissional em Funções de Direção"; ----

3.º Maior classificação no subparâmetro "Experiência Profissional". -----

8. A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata. Findo o procedimento concursal, o Júri elabora proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.-----

9. O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente e que constituem os anexos 1 e 2. -----

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente do Júri:

Rui Manuel Lopes da Silva, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto do
Município de Albergaria-a-Velha

As Vogais Efetivas:

Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo, Diretora do Departamento Jurídico,
Gestão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Anadia

Maria Isabel Santos Cruz, Chefe da Divisão Administrativa e Recursos Humanos do
Município de Cantanhede,



Oliveira do Bairro câmara municipal

ANEXO 1 – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

AVALIAÇÃO CURRICULAR

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA O CARGO DE
CHEFE DO SERVIÇO DE DESPORTO E JUVENTUDE**

Nome do candidato: _____

1 - Habilitações Académica (HA)

Grau	Área CNAEF	Designação do Curso	Valorização
			__ Valores

2 – Experiência profissional (EP)

2.1 – Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT)

Período	Designação	Duração
	Valorização	__ Valores

2.2 – Experiência Profissional em Funções de Direção (EPFD)

Data	Designação	Duração
	Valorização	__ Valores

$EP = (60\% \times EPFT) + (40\% \times EPFD)$



Oliveira do Bairro câmara municipal

3 – Formação profissional (FP)

Data	Designação	Carga horária	
		Total ²³	__h
		__ valores	

$$AC = (35\% \times HA) + (40\% \times EP) + (25\% \times FP)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações académicas

EP = Experiência profissional

FP = Formação profissional

__ de ____ de 2024

O Presidente do Júri:

Os Vogais Efetivos:



Oliveira do Bairro câmara municipal

ANEXO 2 – FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

ENTREVISTA PÚBLICA

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA O CARGO DE CHEFE DO SERVIÇO DE DESPORTO E JUVENTUDE

Nome do candidato: _____

No decurso da entrevista, cada elemento do Júri preencheu uma ficha de registo, com proposta de avaliação individual por subfactor.

Da entrevista realizada destacaram-se os seguintes aspetos, no que respeita as competências constantes do perfil:

1 - Liderança e Gestão das Pessoas (LGP)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ valores

2 - Orientação Para a Inovação e Mudança (OIM)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ valores

3 - Planeamento e Organização (PO)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ valores



Oliveira do Bairro câmara municipal

4 - Orientação para Resultados (OR)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ valores

5 - Decisão (D)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ valores

$$EP = (LGP + OIM + PO + OR + D) / 5$$

Em que,

EP = Entrevista Pública

LGP = Liderança e Gestão das Pessoas

OIM = Orientação Para a Inovação e Mudança

PO = Planeamento e Organização

OR = Orientação para Resultados

D = Decisão

__ de ____ de 2024

O Presidente do Júri:

Os Vogais Efetivos: