

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRIGENTE DA UNIDADE DE GESTÃO DE EQUIPAMENTOS DESPORTIVOS - DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU

ATA n.º 1

Em **06 de agosto de 2024** reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Dirigente do 3º Grau da Unidade de Gestão de Equipamentos Desportivos - Direção Intermédia de 3.º grau**, com o objetivo de proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção para efeitos de avaliação dos candidatos.

Estiveram presentes na reunião **Rosa Maria Silva Dias Canário**, Chefe de Divisão de Desporto e Gestão de Equipamentos Desportivos, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Joaquim Salgado Gomes**, Chefe de Divisão de Logística e Equipamentos Municipais, **Vogal Efetivo**, e **Filipa Manuela da Costa Igreja**, Diretora do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, **Vogal Suplente em substituição do segundo Vogal Efetivo**.

Iniciada a reunião, o Júri procedeu à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular** e **Entrevista Pública**, atendendo ao perfil pretendido e a publicitar, bem como os requisitos e exigências da função.

1. Perfil

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** – Compete ao **Dirigente do 3º Grau da Unidade de Gestão de Equipamentos Desportivos** a prossecução das seguintes atribuições e competências: *a) Assegurar a gestão logística e administrativa dos equipamentos desportivos municipais; b) Promover a gestão moderna, responsável e sustentável dos equipamentos e instalações desportivas, promovendo uma ponderada gestão de recursos, visando tornar a atividade física e desportiva disponível ao maior número de munícipes possíveis; c) Garantir a operacionalidade das infraestruturas e equipamentos desportivos, zelando pela sua conservação e manutenção através, designadamente, da promoção de Planos de Manutenção Preventiva e Corretiva por equipamento; d) Identificar as necessidades e propor a aquisição, construção ou adaptação das instalações e equipamentos desportivos municipais; e) Gerir os recursos humanos afetos às instalações e equipamentos desportivos, assegurando as devidas escalas de serviço e a coordenação das atividades aí desenvolvidas; f) Colaborar e apoiar as dinâmicas e eventos que decorram nos equipamentos desportivos; g) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.*
- 2. Formação Académica** – Licenciatura;
- 3. Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção 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 redação atual;

5. Requisitos de Admissão - De acordo com o n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, que adapta à administração local a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e o disposto no n.º 1, do artigo 78.º da Estrutura Orgânica do Município de Braga, a área e requisitos de recrutamento para o cargo de direção intermédia de 3.º grau são idênticos aos estabelecidos para o recrutamento do cargo de Chefe de Divisão Municipal (cargo de direção intermédia de 2.º Grau).

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 (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, **sob pena de exclusão**.

2. Avaliação Curricular

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, a experiência profissional e a formação profissional. 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. A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração 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. Formação Profissional – FP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC=(20*HA + 50*EP + 30*FP) / 100**

2.1. Habilitações Académicas (HA): Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este 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:

| Habilitações Académicas | Valoração |
|--|------------|
| Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura) | 16 valores |
| Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (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.

2.2. Experiência Profissional (EP): Este fator reveste requisito preferencial, pelo que lhe é atribuída maior ponderação entre os vários fatores considerados. Pretende determinar-se 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, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim,

avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos seguintes termos:

| Experiência Profissional | Valoração |
|--|------------|
| Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional, inferior a 4 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. | 0 valores |
| Com comprovada experiência profissional, igual a 4 anos e inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. | 10 valores |
| Com comprovada experiência profissional, igual a 6 anos e inferior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. | 12 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, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover. | 15 valores |
| Com comprovada experiência profissional, até 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover. | 16 valores |
| Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover. | 18 valores |
| Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, 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.

2.3. Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se 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. Relativamente a este parâmetro, apenas se considerará a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 16 valores, sendo atribuído adicionalmente 2 valores caso reúna os requisitos i) e/ou ii), da seguinte forma:

| Formação Profissional | 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 |

| Formação Profissional | Valoração |
|---|-------------|
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas. | 12 valores |
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas. | 16 valores |
| i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento. | + 2 valores |
| ii) Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPFORGE, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento. | + 2 valores |

No que respeita aos cursos de pós-graduação/MBA/curso dirigentes Administração Pública de relevante interesse para o cargo não se aplica o critério de temporalidade dos 10 anos.

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.

3. Entrevista Pública

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:

$$EP = (3*A+B+C+2*D+E) / 8$$

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

A - Perfil e conhecimentos para o cargo;

B - Orientação para resultados;

C - Decisão;

D - Liderança e gestão das pessoas;

E - Tolerância à pressão e contrariedades;

A - Perfil e conhecimentos para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover:

- Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 20 valores;

- Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 4 valores.

B - Orientação para resultados - Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de orientação para resultados – 4 valores.

C - Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.

D - Liderança e gestão das pessoas - Visa avaliar a 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 4 valores.

E - Tolerância à pressão e contrariedades - Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação – 8 valores;

- Não demonstrou possuir capacidade de comunicação – 4 valores.

Cada Entrevista terá a duração, previsível, de 30 minutos.

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri deliberou elaborar uma ficha individual (anexo I), que fará parte da presente ata.

4. Audiência dos Interessados

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.

5. Ordenação Final

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

$$CF = (40AC + 60EP) / 100$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

6. Notificações

O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos(às) candidatos(as) são realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, através da Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do email indicado no formulário de candidatura, pelo(a) candidato(a).

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,

Assinado por: **ROSA MARIA DA SILVA DIAS CANÁRIO**
Num. de Identificação: 06528248
Data: 2024.08.06 13:18:21+01'00'

Assinado por: **JOAQUIM SALGADO GOMES**
Num. de Identificação: 09713446
Data: 2024.08.06 15:12:10+01'00'

Assinado por: **Filipa Manuela da Costa Igreja**
Num. de Identificação: 13320317
Data: 2024.08.06 16:09:24+01'00'

Ata n.º 1 - Anexo I
Ficha de Entrevista Pública

Dirigente da Unidade de Gestão de Equipamentos Desportivos (Direção Intermédia de 3.º grau)

Nome do/a Candidato/a:

Código do/a Candidato/a:

Pontuação Atribuída

| | Presidente | Vogal | Vogal | Valoração (média) |
|---|------------|-------|-------|-------------------|
| A – Perfil e conhecimentos para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover. Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 20 valores; Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 8 valores; Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 4 valores. | | | | 0,00 |
| B - Orientação para resultados - Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados: Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados – 8 valores; Não demonstrou capacidade de orientação para resultados – 4 valores. | | | | 0,00 |
| C - Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas: Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores; Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores. | | | | 0,00 |
| D - Liderança e gestão das pessoas - Visa avaliar a 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. Demonstrou possuir elevada capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 8 valores; Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 4 valores. | | | | 0,00 |
| E - Tolerância à pressão e contrariedades - Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional: Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação – 8 valores; Não demonstrou possuir capacidade de comunicação – 4 valores. | | | | 0,00 |

Fundamentação da EP:

Classificação

$$EP = (3 \cdot A + B + C + 2 \cdot D + E) / 8$$

0,00
Valores

O Júri:

Assinado por: **ROSA MARIA DA SILVA DIAS CANÁRIO**
 Num. de Identificação: 06528248
 Data: 2024.08.06 13:17:29+01'00'

Assinado por: **JOAQUIM SALGADO GOMES**
 Num. de Identificação: 09713446
 Data: 2024.08.06 15:12:53+01'00'

Assinado por: **Filipa Manuela da Costa Igreja**
 Num. de Identificação: 13320317
 Data: 2024.08.06 16:10:10+01'00'