



GONDOMAR

e Doura

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Departamento de Recursos Humanos

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU
CHEFE DE DIVISÃO DE SAÚDE E ENVELHECIMENTO ATIVO**

**Ata número um
Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final**

Aos sete dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas 10:00 horas no Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de Direção Intermédia de 2º grau, **Chefe de Divisão de Saúde e Envelhecimento Ativo**, aberto por despacho da Vereadora dos Recursos Humanos Dra. Ana Luísa Gomes de 30 de outubro de 2023 ao abrigo de competência delegada por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 25 de outubro de 2021, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do júri, Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos do Município de Gondomar, em regime de substituição, os vogais efetivos, Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandín, Diretora Superior de 1º grau/ Diretor-Delegado dos Serviços Municipalizados de Eletricidade, Água e Saneamento da Câmara Municipal da Maia, e Júlia Zélia Freitas Ribeiro, Diretora do Departamento de Atendimento Municipal do Município de Gondomar, em regime de substituição.

A presente reunião teve por objetivo, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para lugar posto a concurso deliberar relativamente aos requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo e procedimento de candidatura, critérios de apreciação e ponderação curricular, critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa.

Considerando o disposto no nº 1 do artigo 20º e nos nºs 1 e 2 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação, foi deliberado o seguinte:

1. Área de recrutamento e perfil:

Trabalhador/a em funções públicas contratado/a ou designado/a por tempo indeterminado, licenciado/a, dotado/a de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controle, que reúne quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação adaptada à administração local

**GONDOMAR**

é ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação. De preferência com experiência comprovada no desempenho de funções na área de atuação em apreço. Competências: liderança e gestão de pessoas; decisão; Conhecimentos especializados e experiência e, responsabilidade e compromisso com serviço.

2. Conteúdo funcional: Funções a desempenhar, nomeadamente, desenvolver projetos nas áreas do envelhecimento ativo, promover a Estratégia Municipal de Saúde, elaborar o Plano de Saúde e participar na elaboração do Plano Local de Saúde e desenvolver ações de promoção da saúde e da prevenção da doença, através de uma atuação sistémica e integrada, e no exercício em geral das atribuições e demais competências definidas por lei, bem como o definido na Estrutura e Organização dos Serviços deste Município, no que concerne à Divisão em causa.

3. Prazo e formalização de candidaturas:

3.1 – Prazo de candidatura: 10 dias úteis, contados a partir do 1º dia útil seguinte à data da publicação do aviso.

3.2 – Formalização: através de formulário tipo (preenchimento obrigatório) disponível nos serviços de Atendimento Municipal (Balcão Único), bem como no site do Município. No formulário deve constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome completo, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, número e data de validade do Cartão de Cidadão, residência completa, incluindo o código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico, caso exista); habilitações académicas; categoria, a relação jurídica de emprego público que detém, serviço e local onde desempenha funções e identificação do procedimento concursal a que se candidata e respetiva publicitação na BEP;

3.2.1 - Os documentos que devem ser anexos ao formulário, sob pena de exclusão, são os seguintes:

- a) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes, a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;
- b) Fotocópia do certificado das habilitações académicas, onde conste que concluiu a licenciatura;
- c) Fotocópia dos certificados de formação profissional frequentada e mencionada no curriculum vitae;



GONDOMAR

é Ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Departamento de Recursos Humanos

d) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e, ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, e a avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (só para candidatos que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Gondomar).

3.2.2 - O formulário, acompanhado dos restantes documentos, deve ser remetido para o Município de Gondomar, Praça do Município, s/n, 4420-193 Gondomar, em suporte papel, via correio registado (CTT) ou entregue presencialmente nos serviços do Balcão Único de Atendimento, durante o horário de expediente, dentro do prazo de apresentação de candidaturas.

3.2.3 - Os candidatos que se encontrem a exercer funções no Município de Gondomar ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no curriculum desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual. Ficam igualmente dispensados da apresentação da declaração constante na alínea d).

3.2.4 - Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

3.3 - As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

3.4. Assiste ao júri a faculdade de solicitar aos serviços ou exigir a cada candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a indicação de elementos ou a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. A apresentação ou entrega de documentos falsos implica, para além dos efeitos de exclusão ou não provimento, a participação às entidades competentes para eventual procedimento disciplinar e penal.

4 – Notificações: Os candidatos serão notificados, preferencialmente, via correio eletrónico, caso exista ou através de carta postal para a residência indicada no respetivo requerimento. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados, conforme o disposto no número 13 do artigo 21º da Lei 2/2004, aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação.



GONDOMAR
é Doura

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR
Departamento de Recursos Humanos

5. – Critérios de apreciação e ponderação curricular

5.1 – Avaliação curricular: Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício do cargo a prover com base na análise do respetivo curriculum vitae, tendo em conta os seguintes parâmetros: Habilitação académica, formação profissional e experiência profissional (no desempenho de funções enquadradas na área em causa e em cargos dirigentes) e Avaliação de Desempenho na carreira, de acordo com os fatores a seguir enunciados pela fórmula, classificados na escala de 0 a 20 valores:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional

EP – Experiência profissional

AD – Avaliação profissional

5.1.1 – Habilitações Académicas (HA) – Habilitação académica de base, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo avaliada da seguinte forma:

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover entre (licenciatura) - 18 valores;
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo prover equiparada a doutoramento – 20 valores.

5.1.2 – Na Formação Profissional (FP) – Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, considerando-se apenas a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas e relevantes para o desempenho do cargo a prover. Desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico, e cursos para cargos dirigentes, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Assim, face ao exposto, o candidato tem de possuir formação profissional relevante na área funcional do lugar, a prover a avaliar em função do número de horas frequentadas, a saber.

- Sem formação - 0 valores;
- Até 35 horas - 10 valores;

**GONDOMAR**
e Dourado

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

- Mais de 36 e até 100 horas de formação - 12 valores;
- Mais de 101 e até 120 horas de formação - 14 valores.
- Mais de 121. E até 160 horas de formação - 16 valores.
- Mais de 161 e até 200 horas de formação - 18 valores.
- Mais de 201 horas de formação - 20 valores.

Nos cursos/ações de formação em que não consta carga horária das mesmas, esta será contabilizada da seguinte forma. Cada dia corresponde a 7 horas. E cada meio-dia corresponde a 3 horas e 30 minutos.

5.1.3 – 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, com destaque no exercício efetivo de funções de dirigente.

Assim, avaliar-se-á a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos termos abaixo identificados, a saber:

1 – EPG – Experiência Profissional Genérica em funções para as quais seja exigível a posse de licenciatura:

- Experiência Profissional inferior a 4 anos de experiência - 10 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 4 anos de experiência - 15 valores;
- Experiência profissional igual ou inferior ou superior a 12 anos de experiência – 20 valores.

2 – EPCD – Experiência Profissional em Cargos Dirigentes:

- Sem experiência – 0 valores;
- Até 3 anos de experiência – 12 valores;
- Mais de 3 anos e até 8 anos de experiência – 18 valores;
- Experiência superior a 8 anos – 20 valores;

De acordo com os fatores enunciados, previu-se a seguinte fórmula, para a avaliação deste facto, classificado na escala de 0 a 20 valores, a saber:

$$EP = EPG + 2EPCD$$

3

5.1.4 – Avaliação de Desempenho (AD): Ter-se-á em conta a avaliação de desempenho na carreira relativa ao último biénio, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999 valores) – 8 valores;
- Desempenho Adequado (2 a 3,999 valores) – 15 valores;



GONDOMAR
é Ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

- Desempenho Relevante (4 a 5 valores) – 20 valores.

Para efeitos de classificação da avaliação de desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho, devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final mediante a respetiva menção quantitativa.

No caso do candidato, não possuir avaliação de desempenho, é-lhe atribuída a classificação de 10 valores (na escala de 0 a 20 valores).

6. – Critérios de apreciação e ponderação da entrevista Pública:

6.1 – Parâmetros da Entrevista Pública

A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como os conhecimentos/experiência das funções a exercer, tendo por base avaliar, em termos gerais, as qualidades intelectuais, contacto e comunicação, atitude profissional e cultural, cujos fatores de apreciação atenderão à adequação do perfil pessoal dos candidatos ao exercício do cargo a prover. Este parâmetro tem como base de avaliação os seguintes fatores:

a) Liderança e Gestão de 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;

b) Decisão (D): Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas;

c) Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE): onde se evidencia um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções, sustentados em experiência efetiva das funções do cargo a prover;

d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS): Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.

6.2 – Cada entrevista terá duração máxima de trinta (30) minutos.

6.3 – Classificação do parâmetro, Entrevista Pública.

Cada um dos fatores estabelecidos para entrevista será avaliado na escala de zero a vinte valores, da seguinte forma:

a) Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)

Demonstrou possuir uma elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas - 20 valores;

**GONDOMAR**
e Ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Demonstrou possuir uma boa capacidade de liderança e gestão de pessoas - 16 valores;
Demonstrou possuir uma satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas - 12 valores;
Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de liderança, gestão de pessoas - 8 valores;
Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas - 4 valores.

b) Decisão (D)

Demonstrou possuir uma elevada capacidade para tomada de decisões - 20 valores;
Demonstrou possuir uma boa capacidade para tomada de decisões - 16 valores;
Demonstrou possuir uma satisfatória capacidade para tomada de decisões - 12 valores;
Demonstrou possuir uma reduzida capacidade para tomada de decisões - 8 valores;
Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade para tomada de decisões - 4 valores.

c) Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE)

Demonstrou possuir elevados conhecimentos especializados e experiência - 20 valores;
Demonstrou possuir bons conhecimentos especializados e experiência - 16 valores;
Demonstrou possuir satisfatórios conhecimentos especializados e experiência - 12 de valores;
Demonstrou possuir reduzidos conhecimentos especializados e experiência - 8 valores;
Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos especializados e experiência - 4 valores.

d) Responsabilidade e Compromisso com o serviço (RCS)

Demonstrou possuir uma elevada responsabilidade e compromisso com o serviço - 20 valores;
Demonstrou possuir uma boa responsabilidade e compromisso com serviço - 16 valores;
Demonstrou possuir uma satisfatória responsabilidade e compromisso o serviço - 12 valores;
Demonstrou possuir uma reduzida responsabilidade e compromisso o serviço - 8 valores;
Demonstrou possuir uma insuficiente responsabilidade e compromisso com serviço - 4 valores.
As classificações atribuídas pelo júri serão fundamentadas.

Após apurar a avaliação de cada fator, a avaliação final da Entrevista Pública será elaborada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{LGP+D+CEE+RCS}{4}$$

4

Sendo:

EP – Entrevista Pública;

LGP – Liderança e Gestão de Pessoas;

D - Decisão;

CEE – Conhecimentos Especializados e Experiência;

RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.



7. – Ponderação a atribuir a cada um dos itens:

A ponderação a aplicar nos métodos de seleção para a valoração final será a seguinte:

Avaliação Curricular (AC) – 40%;

Entrevista Pública (EP) – 60%;

CF (Classificação Final) = AC x 40% + EP x 60%.

8. Designação do candidato:

O júri, findo o procedimento concursal elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no nº 6 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro.

Não há efeito suspensivo de recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.

O titular do cargo de direção intermédia é provido por despacho do dirigente máximo do serviço ou órgão, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo. O referido provimento no cargo de direção intermédia produz efeitos à data do despacho da designação, salvo se outra data for expressamente fixada.

O citado no despacho de designação, devidamente fundamentado, é publicado no Diário da República juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do candidato.

E para constar se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

Presidente do Júri,


(Dra. Rita Lourenço)

1º vogal efetivo,


(Dra. Cristina Espassandim)

2º vogal efetivo,


(Dra. Júlia Ribeiro)