



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU
DIRETOR DE DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE FROTA**

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

Aos dois dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas 11.00 horas no Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de Direção Intermédia de 1º grau, Diretor de Departamento de Gestão de Frota, 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, Dra. Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos do Município de Gondomar, em regime de substituição, Dra. Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandim, Diretora Superior de 1º grau/ Diretor-Delegado dos Serviços Municipalizados de Eletricidade, Água e Saneamento da Câmara Municipal da Maia e Dra. 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:

São os constantes no artigo 12.º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com o artigo 20.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, ambos na sua atual redação, ou seja, ser trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúna seis anos



GONDOMAR
é Ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

de experiência profissional em funções de cargos, carreiras ou categorias para cujo provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação. Preferência com experiência comprovada no desempenho de funções na área de atuação em apreço. Competências: orientação para resultados, planeamento e organização/liderança e gestão de pessoal, conhecimentos especializados e experiência, comunicação/ negociação e persuasão.

2. Conteúdo Funcional:

Funções a desempenhar, nomeadamente, assegurar as condições de operacionalidade do equipamento mecânico municipal e otimizar a gestão do parque automóvel municipal, coordenar a realização de estudos de rentabilidade das máquinas e viaturas e propor as medidas adequadas à sua melhoria, coordenar a gestão dos contratos de aluguer de viaturas, e no exercício em geral das atribuições e competências definidas por lei, bem como o definido na Estrutura e Organização dos Serviços deste Município, no que concerne ao Departamento 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: a) - 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, profissão, data de nascimento, nacionalidade, número e data do Bilhete de Identidade/Cartão Cidadão, bem como o seu serviço emissor, número de contribuinte, residência completa, incluindo o código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico; 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;

b) 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, 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;

c) Fotocópia do certificado das habilitações académicas, onde conste que concluiu a licenciatura;

**GONDOMAR**

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

d) Fotocópia dos certificados de formação profissional frequentada e mencionada no curriculum vitae;

e) 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 nos últimos dois ciclos avaliativos, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (só para candidatos que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Gondomar).

3.3 - 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 e).

3.4 - 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.

3.5 - 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.

3.6- 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.

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:

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

Em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional

EP – Experiência profissional

AD – Avaliação Desempenho

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 a 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.

Para o efeito, apenas será considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada, sendo os candidatos pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

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;
- Mais de 36 e até 100 horas de formação - 12 valores;



GONDOMAR
éouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Departamento de Recursos Humanos

- 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 6 anos de experiência - 10 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 6 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 Soure

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

- Desempenho Relevante ou superior (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 de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas 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) Orientação para Resultados (OR): Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados sejam alcançados, bem como a capacidade em orientar a área de atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço, promovendo um serviço de qualidade;
- b) Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal (POLGP): capacidade para programar, organizar e controlar a atividade de uma unidade orgânica, bem como capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço; estimular a iniciativa e responsabilização;
- 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) Comunicação/Negociação e Persuasão (CNP): capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros, bem como capacidade para estabelecer acordos e consensos com pessoas e grupos, gerindo adequadamente os conflitos de interesses e tentando chegar a resultados positivos para todas as partes envolvidas.



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:

Orientação para Resultados (OR):

Demonstrou possuir uma elevada orientação para resultados - 20 valores;

Demonstrou possuir uma boa orientação para resultados — 16 valores;

Demonstrou possuir uma satisfatória orientação para resultados — 12 valores;

Demonstrou possuir uma reduzida orientação para resultados — 8 valores;

Demonstrou possuir uma insuficiente orientação para resultados — 4 valores.

Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal (POLGP):

Demonstrou possuir um elevado Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal - 20 valores;

Demonstrou possuir um bom Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal — 16 valores;

Demonstrou possuir um satisfatório Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal — 12 valores;

Demonstrou possuir um reduzido Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal - 8 valores;

Demonstrou possuir um insuficiente Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoal — 4 valores.

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 valores;

Demonstrou possuir reduzidos Conhecimentos Especializados e Experiência — 8 valores;

Demonstrou possuir insuficientes Conhecimentos Especializados e Experiência — 4 valores.

Comunicação/Negociação e Persuasão (CNP):

Demonstrou possuir uma elevada Comunicação/Negociação e Persuasão - 20 valores;

Demonstrou possuir uma boa Comunicação/Negociação e Persuasão — 16 valores;

Demonstrou possuir uma satisfatória Comunicação/Negociação e Persuasão — 12 valores;



Demonstrou possuir uma reduzida Comunicação/Negociação e Persuasão — 8 valores;

Demonstrou possuir uma insuficiente Comunicação/Negociação e Persuasão — 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:

$$\text{EP} = \text{OR} + \text{POLGP} + \text{CEE} + \text{CNP}$$

4

Sendo:

OR — Orientação para resultados;

POLGP — Planeamento e Organização/Liderança e Gestão de Pessoas;

CEE — Conhecimentos Especializados e Experiência;

CNP — Comunicação/Negociação e Persuasão

7 – Ponderação a atribuir a cada um dos itens:

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

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

Avaliação Curricular (AC) — 40%

Entrevista Pública (EP) — 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.

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.



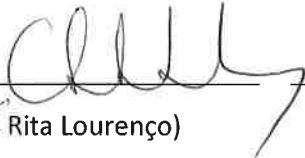
Os procedimentos concursais são urgentes e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

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

Presidente do Júri,

1º vogal efetivo,

2º vogal efetivo,


(Dra. Rita Lourenço)


(Dra. Cristina Espassandim)


(Dr. Júlia Ribeiro)

