



DR
JM
AM

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU
DIRETOR DE DEPARTAMENTO DE COESÃO SOCIAL**

Ata número um

Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final

Ao vigésimo sétimo dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas 12 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 Coesão Social, aberto por despacho da Vereadora dos Recursos Humanos, Dra. Ana Luísa Gomes, de 9 de maio de 2025, ao abrigo de competência delegada por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 1 de fevereiro de 2025, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do júri, Dra. Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos do Município de Gondomar, e pelos vogais efetivos, Dra. Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandim, Diretora Superior de 1.º grau/Diretor-Delegado dos Serviços Municipalizados de Eletricidade, Água e Saneamento da Câmara Municipal da Maia e Dr. António Albertino Martins Ferreira, Diretor do Departamento Financeiro do Município de Gondomar. 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 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 nº 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei nº 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 o serviço público, análise crítica e resolução de problemas, organização, planeamento e gestão de projetos e tomada de decisão.



2. Conteúdo Funcional: Funções a desempenhar, nomeadamente, apoiar o executivo na conceção e implementação de políticas e estratégias de intervenção social, potenciadoras da coesão social e do desenvolvimento local; coordenar os projetos definidos pelo Município em matéria de desenvolvimento social; desenvolver e coordenar a Rede Social do Município de Gondomar e fomentar a dinamização das Comissões Sociais de Freguesia e Inter-Freguesias; coordenar a elaboração dos documentos estratégicos na área social, nomeadamente o Diagnóstico Social e o Plano de Desenvolvimento Social, entre outros documentos de relevância identificada; participar nos procedimentos necessários à obtenção de financiamento comunitário respeitantes às áreas do desenvolvimento local de base comunitária e da saúde; desenvolver e coordenar iniciativas, projetos e programas de apoio social, intervenção comunitária e de promoção da saúde; desenvolver e definir medidas promotoras do envelhecimento ativo, do empreendedorismo e inovação social, do bem - estar e da saúde; participar e acompanhar os trabalhos no âmbito da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Gondomar, do Núcleo Local de Inserção e de outros projetos de relevância e interesse municipal; apoiar a atividade do movimento associativo social e potenciar o trabalho em rede das instituições do Município que prestam apoio social; participar e integrar comissões estratégicas de âmbito nacional, regional ou local, nas áreas do desenvolvimento social e saúde; diligenciar, junto das unidades orgânicas que lhe são afetas, a produção de relatórios periódicos de avaliação da atividade municipal, a fim de apoiar o processo de tomada de decisão, bem como a realização de medidas, projetos e ações que envolvam todas as áreas da sua responsabilidade; elaborar, monitorizar e atualizar o Plano de Gestão de Riscos, que inclui os riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em articulação com o Núcleo de Auditoria; participar na elaboração das Grandes Opções do Plano e Orçamento da Câmara Municipal e exercer as demais 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: As candidaturas deverão ser formalizadas utilizando a plataforma de serviços on-line disponível na página eletrónica do município (www.cm-gondomar.pt – Balcão Virtual – serviços on-line), mediante o preenchimento do respetivo formulário e da submissão dos documentos de habilitação da candidatura.

3.3 - Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem carateres especiais (ç, ã, õ, #, etc.).

3.4 - As candidaturas podem ser submetidas sem registo prévio na plataforma dos serviços on-line do Município de Gondomar.

3.5 - Na impossibilidade de submeter a candidatura através dos serviços on-line do Município poderá submetê-la em formato digital, presencialmente, através do atendimento, nos serviços do Balcão Único de Atendimento, durante o horário de expediente, dentro do prazo de apresentação de candidaturas.



3.6 - Não são admitidas candidaturas enviadas pelo correio eletrónico e correio normal.

3.7 – Os documentos que devem ser anexados para formalizar o requerimento on-line, são, sob pena de exclusão, os seguintes:

- a) Preenchimento de formulário próprio, disponível no site da Câmara Municipal de Gondomar (www.cm-gondomar.pt), devendo 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, 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;
- 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;
- 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 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).

3.8 - Os candidatos que se encontram a exercer funções no Município de Gondomar ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículum 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).

3.9 - 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.

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

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 currículum vitae, tendo em conta os seguintes parâmetros: Habilidade 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:

$$AC=HA+FP+EP+AD$$

4

Em que:

HA – Habilidades Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação profissional.

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

- Habilidade académica exigida para o cargo a prover entre (licenciatura) ou mestrado - 18 valores;
- Habilidade 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.

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;
- De 36 a 100 horas de formação - 12 valores;
- De 101 a 120 horas de formação - 14 valores.
- De 121 a 160 horas de formação - 16 valores.



- De 161 a 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 igual a 6 anos - 10 valores;
- Experiência profissional entre 7 e 11 anos - 15 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 12 anos - 20 valores.

2 – EPCD – Experiência Profissional em Cargos Dirigentes:

- Sem experiência – 0 valores;
- Inferior a 3 anos de experiência - 12 valores;
- De 3 anos a 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 Regular (2 a 3,499) – 15 valores
- Desempenho Bom (3,500 a 3,999) – 18 valores;
- Desempenho Muito Bom (4 a 5) – 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 med ante 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



GONDOMAR

é de ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

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 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.
- b) Análise critica e resolução de problemas - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
- c) Organização, planeamento e gestão de projetos - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;
- d) Tomada de decisão - Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

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) Orientação para o Serviço Público (SP):

Demonstrou possuir uma elevada orientação para o serviço público - 20 valores;

Demonstrou possuir uma boa orientação para o serviço público - 16 valores;

Demonstrou possuir uma satisfatória orientação para o serviço público - 12 valores;

Demonstrou possuir uma reduzida orientação para o serviço público - 8 valores;

Demonstrou possuir uma insuficiente orientação para o serviço público - 4 valores.

b) Análise Critica e Resolução de Problemas (ACRP):

Demonstrou possuir uma elevada capacidade de análise critica e resolução de problemas – 20 valores;

Demonstrou possuir uma boa capacidade de análise critica e resolução de problemas – 16 valores;

Demonstrou possuir uma satisfatória capacidade de análise critica e resolução de problemas – 12 valores;

Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de análise critica e resolução de problemas - 8 valores;

Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de análise critica e resolução de problemas - 4 valores.

**c) Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP):**

Demonstrou possuir elevada capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos - 20 valores;

Demonstrou possuir boa capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos - 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos - 12 valores;

Demonstrou possuir reduzida capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos - 8 valores;

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos - 4 valores.

d) Tomada de decisão (TD):

Demonstrou possuir uma elevada capacidade de tomada de decisão - 20 valores;

Demonstrou possuir uma boa capacidade de tomada de decisão - 16 valores;

Demonstrou possuir uma satisfatória capacidade de tomada de decisão - 12 valores;

Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de tomada de decisão - 8 valores;

Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de tomada de decisão - 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:

$$\underline{EP = SP + ACRP + OPGP + TD}$$

4

Sendo:

SP – Orientação para o serviço público;

ACRP – Análise crítica e resolução de problemas;

OPGP – Orientação, planeamento e gestão de projetos;

TD – Tomada de decisão.

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.



GONDOMAR

é de ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

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,

(Rita Lourenço)

1º vogal efetivo,

(Cristina Espassandim)

2º vogal efetivo,

(António Ferreira)

