

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202604/0681
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Gondomar
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1.499,15€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As constantes do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, bem como as constantes no Mapa de Pessoal do Município de Gondomar, a saber: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaborar pareceres, acompanhar e supervisionar os refeitórios escolares do município; Monitorizar o serviço prestado pela empresa prestadora de serviços para o efetivo e integral cumprimento das obrigações identificadas nas cláusulas contratuais; Aferir, com regularidade, os níveis de qualidade e de segurança das refeições servidas; Formulação e avaliação de planos de ementas adequados, tendo em conta as linhas de orientação nutricional, sustentabilidade, recursos disponíveis e meio ambiente sociocultural e as obrigações contratuais com os fornecedores; Cooperação e acompanhamento na implementação de normas e procedimentos na área da segurança, qualidade e sustentabilidade alimentar, nutricional e ambiental nos refeitórios; Elaboração de relatórios periódicos e emissão de pareceres técnicos sobre questões relativas à higiene e segurança alimentar, promoção de uma alimentação saudável e equilibrada junto da comunidade escolar; Produção de conteúdos informativos associados à área da alimentação e nutrição, bem como funções de apoio administrativo gerais aos processos de trabalho. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo respetivo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberação, despacho ou determinação superior.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público
a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação de Câmara de 27/01/2026

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Ciências da Nutrição

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Saúde	Ciências de Nutrição e Dietética	Ciências da Nutrição

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Gondomar	1	Praça Manuel Guedes	Gondomar	4420193 GONDOMAR	Porto	Gondomar

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Gondomar

Contacto: 224660500

Data Publicitação: 2026-04-20

Data Limite: 2026-05-05

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, nº 76, de 20 de abril de 2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Procedimento concursal comum para o recrutamento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Área Funcional de Ciências da Nutrição) 1 - Nos termos do disposto no art.º 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (designada de LTFP), aprovada, em anexo, à Lei nº 35/2014, de 20 de junho e art.º 30º da LTFP, na sua atual redação, torna-se público que, por meu despacho de 3 de março de 2026 se encontra aberto pelo prazo de dez dias úteis a contar do 1.º dia útil seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, da área funcional de Ciências da Nutrição, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Gondomar, para exercer funções no Departamento de Educação. 2 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP), na sua atual redação; Decreto-Lei nº 209/2009,

de 3 de setembro, na sua atual redação, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação. 3 - Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento do trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria). 4 - Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) nos termos dos artigos 16.º e 16.º- A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação: "[...] a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014." 5 - Nos termos do n.º 5 do art.º 30º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 6 - Identificação do número de postos de trabalho – O presente procedimento visa o recrutamento de um trabalhador, tendo em vista a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, da carreira e categoria de Técnico Superior – área funcional de Ciências da Nutrição. 7 - Local de trabalho – área do Município de Gondomar. 8 - Caracterização do posto de trabalho - são as constantes do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, bem como as constantes no Mapa de Pessoal do Município de Gondomar, a saber: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaborar pareceres, acompanhar e supervisionar os refeitórios escolares do município; Monitorizar o serviço prestado pela empresa prestadora de serviços para o efetivo e integral cumprimento das obrigações identificadas nas cláusulas contratuais; Aferir, com regularidade, os níveis de qualidade e de segurança das refeições servidas; Formulação e avaliação de planos de ementas adequados, tendo em conta as linhas de orientação nutricional, sustentabilidade, recursos disponíveis e meio ambiente sociocultural e as obrigações contratuais com os fornecedores; Cooperação e acompanhamento na implementação de normas e procedimentos na área da segurança, qualidade e sustentabilidade alimentar, nutricional e ambiental nos refeitórios; Elaboração de relatórios periódicos e emissão de pareceres técnicos sobre questões relativas à higiene e segurança alimentar, promoção de uma alimentação saudável e equilibrada junto da comunidade escolar; Produção de conteúdos informativos associados à área da alimentação e nutrição, bem como funções de apoio administrativo gerais aos processos de trabalho. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo respetivo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberação, despacho ou determinação superior. 9 - Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é de 1.499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos), correspondente à 1ª posição remuneratória e nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única. 10 - Requisitos de Admissão - Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam os requisitos de admissão, até ao último dia do prazo de candidatura, sob pena de exclusão, nos termos dos n.ºs 14º e 15º da Portaria. 10.1 - Requisitos Gerais – ser detentor, cumulativamente, dos requisitos gerais de admissão previstos no art.º 17 da LTFP, nomeadamente: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 10.2 – As habilitações literárias exigidas - Nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, sejam titulares de Licenciatura ou de curso que lhe seja equiparado em Ciências da Nutrição (CNAEF 726), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional

por formação ou experiência profissional. 10.3 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável. 11 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, conforme a alínea K) do nº 4 do art.º 11.º da Portaria. 12 - PRAZO E FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS: 12.1 – Prazo de apresentação da candidatura – 10 dias úteis a contar do 1º dia útil seguinte à publicação do presente aviso, na Bolsa de Emprego Público (BEP) sendo o respetivo aviso afixado no placar do Edifício do Paços do Município, bem como no site do município, em sítio próprio para o efeito. 12.2 – FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS – Nos termos dos nºs 1 e 2 do art.º 13º da Portaria, a apresentação da candidatura é efetuada exclusivamente em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário tipo disponível para o efeito, 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. 12.2.1 - Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem caracteres especiais (ç, ã, õ, #, etc.). 12.2.2 - As candidaturas podem ser submetidas sem registo prévio na plataforma dos serviços on-line do Município de Gondomar. 12.2.3 - 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. 12.2.4 - Não são admitidas candidaturas enviadas pelo correio eletrónico, bem como em suporte papel. 12.3 – Documentos que devem anexar para oficializar o requerimento on-line, sob pena de exclusão: a) Preenchimento de formulário próprio, disponível no site da Câmara Municipal de Gondomar (www.cm-gondomar.pt), devendo especificar, no caso de ser detentor de grau de incapacidade ou deficiência, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão; 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; a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, juntando cópias dos respetivos certificados, sob pena de os mesmos não serem considerados; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer; c) Fotocópia do certificado das habilitações académicas; d) Fotocópia dos certificados de formação profissional frequentada e mencionadas no curriculum vitae, na área em causa; 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, bem como a avaliação de desempenho obtida no último biénio, onde conste a menção qualitativa e quantitativa (só para candidatos com relação jurídica de emprego publico e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Gondomar); f) Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar uma declaração multiusos, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, onde conste o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. 12.3.1 - Os candidatos que sejam funcionários desta Autarquia estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos indicados na alínea c), d) e e) exceto se os mesmos não constarem do respetivo processo individual. 12.3.2 – Serão excluídos os candidatos que não preenchem corretamente o formulário de candidatura, de forma legível, identificando de forma correta o procedimento. Serão igualmente excluídos os candidatos que não apresentem os documentos referidos nas alíneas do ponto 12.3. 12.4 - A não apresentação dos documentos exigidos, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, deverá determinar a exclusão dos candidatos. Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação profissional desde que os mesmos sejam entregues dentro do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas. 12.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos na

candidatura, determina a exclusão do mesmo do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do nº 3 do art.º 14º da Portaria. 12.6 - A comprovação dos restantes requisitos de admissão é efetuada, na constituição do vínculo de emprego público, perante o empregador público, nos termos da alínea b) do nº 1 do art.º 14º da Portaria. 13 – Métodos de seleção: 13.1 – Ao abrigo do disposto no art.º 36º da LTFP e dos art.ºs 17º e 18º da Portaria, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e, como método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências; b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de avaliação de Competências (EAC) – aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos referidos métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura. 13.1.1 - Os métodos de seleção referidos na alínea b) do ponto 13.1, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos aos restantes candidatos. 13.1.2 – Método de seleção facultativo, a aplicar à generalidade dos candidatos: - Entrevista de Avaliação de competências. 13.2 - A prova de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa; 13.2.1 - A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta e versará sobre a seguinte matéria: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual; - Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 07/01, na sua redação atual; - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; - Lei 66 – ?/2007, 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na sua redação atual, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro; - DL 55/2009, de 2 de março, que estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da ação social escolar, na sua redação atual; - DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua redação atual; - Portaria n.º 37/2024, de 1 de fevereiro, que estabelece as regras nacionais complementares da ajuda à distribuição de fruta, produtos hortícolas e bananas e leite e produtos lácteos, nos estabelecimentos de ensino, às medidas educativas de acompanhamento e a certos custos conexos, em aplicação da Estratégia Nacional (EN) para o período compreendido entre 1 de agosto de 2023 e 31 de julho de 2029; - Lei n.º 11/2017, de 17 de abril, que estabelece a obrigatoriedade de existência de opção vegetariana nas ementas das cantinas e refeitórios públicos. - Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares, Direção-Geral da Educação e Direção-Geral da Saúde de 2018 (disponível no site da Direção-Geral da Educação); 13.2.2 - Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%. 13.2.3 - Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 13.2.1, em suporte papel, sem qualquer tipo de anotação; A legislação mencionada encontra-se disponível no endereço eletrónico do Diário da República, em <http://dre.pt>; sendo que a atualização da legislação, ocorrida após a publicitação do presente aviso, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. 13.3 — A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido, visando, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. 13.3.1 - Este método de seleção pode comportar uma ou mais fases. 13.3.2 - A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 13.3.3 - Na avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. 13.3.4 - O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção de avaliação psicológica que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de

recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. 13.4 – Avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas, numa escala de 0 a 20 valores, das classificações dos elementos a avaliar. 13.4.1 – Parâmetros a avaliar neste método de seleção: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. 13.4.1.1 - A habilitação académica (HA) - No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, licenciatura em Ciências da Nutrição, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria Técnico Superior, conforme artigos 86º, 88º e mapa anexo à LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à exigida, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular. Assim, o júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma: a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores. Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída dentro do prazo de apresentação de candidaturas. 13.4.1.2 - A formação profissional (FP) - serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Este fator será avaliado de acordo com o seguinte: • Sem formação – 0 valores; • Até 100 horas de formação – 10 valores; • Mais de 100 e até 150 horas de formação – 12 valores; • Mais de 150 e até 250 horas de formação – 14 valores; • Mais de 250 e até 350 horas de formação – 16 valores; • Mais de 350 e até 450 horas de formação – 18 valores; • Mais de 450 horas de formação – 20 valores. - Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. 13.4.1.3 A experiência profissional (EP) - será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, do seguinte modo: • Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de: • Com experiência de mais de 1 a 3 anos completos – 2 valores; • Com experiência de mais de 3 a 6 anos completos – 4 valores; • Com experiência de mais de 6 a 9 anos completos – 6 valores; • Com experiência de mais de 9 a 12 anos completos – 8 valores; • Com mais de 12 anos – 10 valores. Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas; 13.4.1.4 Avaliação do desempenho (AD) – neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma: • Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores; • Desempenho Regular (2 a 3,499) – 12 valores; • Desempenho de Bom (3,5 a 3,999) – 16 valores; • Desempenho de Muito Bom (4 a 5) – 18 valores; • Mérito Excelente (4,5 a 5) – 20 valores. Para efeitos de classificação da Avaliação do 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. 13.4.1.5 - Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%. 13.5 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente, Orientação para os Resultados, Análise Crítica e Resolução de Problemas, Gestão do conhecimento e Organização, Planeamento e Gestão de Projetos. 13.5.1 - Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a qualidade da evidência/demonstração da mesma. 13.5.2 - A classificação deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas

competências avaliadas e expressa até às centésimas. Sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 30%. 14 — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (70\%PC) + (30\%EAC)$ ou $OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$ OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências. 14.1 - Será excluído do procedimento concursal o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, o candidato que for considerado não apto, bem como o candidato que faltar/desistir, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 14.2 - A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos. 15 - UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: tendo em conta que os recrutamentos em curso são considerados urgentes, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, procedendo-se da seguinte forma: a) À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; b) Aplicação do segundo método aos 10 candidatos com a melhor nota; c) Aplicação do método seguinte a todos os candidatos considerados aptos/aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. 15.1 - Ser-á da competência do júri definir os critérios do respetivo faseamento. 16. - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL 16.1. Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; 16.2 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes. 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Organização, Planeamento e Gestão de Projetos"; 2.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Gestão do Conhecimento"; 3.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Análise Crítica e Resolução de Problemas"; 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências " Orientação para os Resultados". 17 - Notificações: 17.1 - As notificações dos candidatos serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria. 17.2 - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA). 17.3 - Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria. 18 - Publicitação 18.1 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município, disponibilizada no sítio da internet, em www.cm-gondomar.pt nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria. 18.2 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município, disponibilizada no sítio da internet, em www.cm-gondomar.pt, sendo ainda publicado Aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria. 18.3 - Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet do Município, em www.cm-gondomar.pt na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal. 19 - O Júri terá a seguinte composição: Presidente do Júri - Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos; Vogais Efetivos - Irina Rodrigues Silva, Chefe de Divisão de Intervenção Social Escolar; Lígia Maria da Silva Nora, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Educativo. Vogais Suplentes – Maria Isabel Gonçalves Araújo Aguiar Pereira, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos; Maria Antónia Pereira Ferreira, Dirigente Intermédia de 3.º Grau do Núcleo de Saúde. 20 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". 21 - Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea v) do nº 3 do art.º 11º da Portaria, nos procedimentos concursais em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem

preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 22 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso de abertura do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) de forma integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato, no sítio da internet do Município, de forma integral. 23 - Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua atual redação, e o Regulamento Geral da Proteção de Dados). Paços do Município de Gondomar, 01 de abril de 2026 A Vereadora dos Recursos Humanos, (Ana Luísa Machado Gomes)

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: