

**DESPACHO**

Publique-se na Bolsa de Emprego Público, após publicação no D.R.  
Paredes, 30 de janeiro de 2020  
O Presidente da Câmara,

**AVISO****PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 3.º GRAU, PARA A UNIDADE DE PATRIMÓNIO CULTURAL, BIBLIOTECA  
E ARQUIVO**

No uso das competências que me são conferidas pela al. a) do n.º 2 do artigo 35º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e nos termos dos artigos 20º e artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, na sua redação atual republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, conciliado com o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento de recrutamento para provimento, em regime de comissão de serviço, de um cargo de direção intermédia de 3.º grau para a Unidade de Património Cultural, Biblioteca e Arquivo.

**1 - Área de Atuação** - será em função da organização e objetivos dos Serviços do Município de Paredes em concordância com as competências da Unidade de Património Cultural, Biblioteca e Arquivo, publicadas na II Série do Diário da República n.º 154, de 13 de agosto de 2019, conjugado com o disposto no regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º Grau do Município.

**2 - Requisitos** - Podem candidatar-se os trabalhadores que, até ao termo do prazo das candidaturas sejam detentores de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam cumulativamente, no mínimo, formação superior de licenciatura e três anos de experiência profissional em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, conforme o estabelecido no enunciado no artigo 4, do regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º grau do Município, devendo o candidato/a ter licenciatura na área de estudos de "Humanidades, Secretariado e Tradução".

**3 - Perfil exigido** - possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais previstas no artigo 3.º do regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º grau do Município, nomeadamente, coadjuvar o titular do cargo de dirigente de que dependam hierarquicamente, o Vereador ou o Presidente da Câmara se deles dependerem diretamente, bem como coordenar as atividades e gerir os recursos de uma unidade funcional, para a qual se revele adequada a existência deste nível de direção, assim como, supletivamente, as competências previstas para o pessoal dirigente previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.

**4 - Remuneração** - A remuneração mensal base é 2.025,35€, conforme o disposto no artigo 3.º do regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º grau do Município.

**5 - Métodos de Seleção** - serão utilizados os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**. Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55%. A entrevista pública, dado ser um método de seleção complementar, será ponderada de 45%. As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

**5.1.Avaliação Curricular (AC):** Este método visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos, contemplando as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD). Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, respeitando a seguinte fórmula:  $AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 25\%)]$ .

-----**Fator Habilitações Académicas (HA):** O fator Habilitações Académicas será ponderado em 10% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas confere aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, pese embora não se descure que não assume no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação, até porque o procedimento exige, à partida, habilitações académicas ao nível de licenciatura.

O Júri fixou um diferencial para graus académicos superiores, de forma a distinguir capacidades superiores de lidar com novas situações, situações complexas e preparação para a realização de avaliações e outras formas de julgamento. Relativamente a este fator, o júri deliberou que a pontuação prevista para "Mestrado" não considerará os mestrados integrados nas licenciaturas (cursos estruturados em regime de ciclo de estudo integrado conducente ao grau de mestre).

A valoração do fator Habilitações Académicas, conforme a titularidade do grau habilitacional do candidato, corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:

Grau da habilitação académica	Valoração
Licenciatura com média final de 10 valores	10 Valores
Licenciatura com média final de 11 valores	11 Valores
Licenciatura com média final de 12 valores	12 Valores
Licenciatura com média final de 13 valores	13 Valores
Licenciatura com média final de 14 valores	14 Valores
Licenciatura com média final de 15 valores	15 Valores
Licenciatura com média final de 16 valores	16 Valores
Licenciatura com média final igual ou superior a 17 valores	17 Valores
Mestrado	19 Valores
Doutoramento	20 Valores

-----**Fator Formação Profissional (FP):** o fator Formação Profissional será ponderado globalmente em 20% por se considerar que se trata de um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes, comportamentos e competências. Por Formação Profissional geral entende-se formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formação profissional obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação, justificando-se, atentas as características do fator, a atribuição de valorações diferentes de harmonia com a duração da formação. Só serão consideradas as formações devidamente certificadas.

A valoração do fator Formação Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:

Duração	Valoração
Sem formação	10 Valores
< 2 semanas	12Valores

> ou = 2 semanas e < 6 semanas	14 Valores
> ou = 6 semanas e < 10 semanas	16 Valores
> ou = 10 semanas e < 14 semanas	18 Valores
> ou = 14 semanas	20 Valores

-----**Fator Experiência Profissional na Carreira Técnico Superior (EP):** Tendo a Experiência Profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 45%. Com este fator, será apreciado e classificado o tempo de serviço apresentado e comprovado pelos candidatos, em funções que envolvam competências inerentes à carreira de Técnico Superior. Reconhece-se, assim, a experiência de exercício efetivo de funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. A valoração do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:

Duração	Valoração
= 3 anos	10 valores
> 3 anos e = ou < 6 anos	13 valores
> 6 anos e = ou < 9 anos	16 valores
> 9 anos e = ou < 12 anos	18 valores
> 12 anos	20 valores

-----**Fator Avaliação do Desempenho:** Como complemento da ponderação do tempo de serviço, será tida em conta a qualidade do trabalho realizado. Assume-se o caráter diferenciador de desempenho que caracteriza o modelo de avaliação do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificações correspondentes às valorações iguais ou superiores a quatro valores. Considerar-se-á a avaliação de desempenho, no âmbito do SIADAP, atribuída aos candidatos, relativa ao último período de avaliação, não superior a 3 anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
Sem avaliação	10 valores
1,0 - 1,9	5 valores
2,0 - 2,9	10 valores
3,0 - 3,4	12 valores
3,5 - 3,9	15 valores
4,0 - 4,4	18 valores
4,5 - 5	20 valores

**5.2. Entrevista Pública (EP):** com a Entrevista Pública, o Júri procurará avaliar o sentido crítico dos candidatos, a sua visão de gestão, a sua capacidade de exercício de autonomia, a qualidade da sua experiência profissional e ainda a capacidade de comunicação.

-----**O fator Sentido Crítico (SC)** traduz a capacidade de julgamento e discernimento fundamentais para a tomada de decisões e para encontrar solução para os problemas. Este fator será ponderado em 10%. O Júri avaliará a capacidade do candidato para analisar questões, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e propor medidas adequadas.

-----**O fator Visão de Gestão (VG)** envolve o nível de maturidade do esquema de conceitos de gestão nos quais assentam o desempenho de funções de gestão, a articulação desse desempenho com a estratégia da instituição, a operacionalização das iniciativas consideradas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%. O Júri avaliará o modo como o candidato considera

diversas situações de gestão e como as integra numa perspetiva global da atividade de gestão.

-----O fator **Capacidade de Exercício da Autonomia (CEA)** conferida no exercício das funções justifica-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão. Este fator será ponderado em 20%. O Júri avaliará o modo como o candidato tomará a decisão quando confrontado com uma determinada situação.

-----O fator **Qualidade da Experiência Profissional (QEP)** permitirá ao Júri avaliar mais profundamente o ajuste dos antecedentes profissionais dos candidatos às funções do lugar a concurso. Este fator será ponderado em 30%. O Júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

-----Com a **avaliação do fator Capacidade de Comunicação (CC)** pretende-se, em função de todas as respostas dadas às questões anteriores, aferir a capacidade de comunicação. Este fator será ponderado em 20%.

Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela - anexo 1 que faz parte da presente ata, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = [(SC \times 10\%) + (VG \times 20\%) + (CEA \times 20\%) + (QEP \times 30\%) + (CC \times 20\%)]$$

Anexo 1

#### Fatores de Ponderação da Entrevista Pública

Entrevista Pública (45%)	Sentido Crítico (10%)	Insuficiente: 0 - 9 valores Suficiente: 10 - 11 valores Satisfatório: 12 - 13 valores Bom: 14 - 15 valores Muito Bom: 16 - 18 valores Excelente: 19 - 20 valores
	Visão de Gestão (20%)	Insuficiente: 0 - 9 valores Suficiente: 10 - 11 valores Satisfatório: 12 - 13 valores Bom: 14 - 15 valores Muito Bom: 16 - 18 valores Excelente: 19 - 20 valores
	Capacidade de Exercício de Autonomia (20%)	Insuficiente: 0 - 9 valores Suficiente: 10 - 11 valores Satisfatório: 12 - 13 valores Bom: 14 - 15 valores Muito Bom: 16 - 18 valores Excelente: 19 - 20 valores
	Qualidade da Experiência Profissional (30%)	Insuficiente: 0 - 9 valores Suficiente: 10 - 11 valores Satisfatório: 12 - 13 valores Bom: 14 - 15 valores Muito Bom: 16 - 18 valores Excelente: 19 - 20 valores



	Capacidade de Comunicação (20%)	Insuficiente: 0 - 9 valores Suficiente: 10 - 11 valores Satisfatório: 12 - 13 valores Bom: 14 - 15 valores Muito Bom: 16 - 18 valores Excelente: 19 - 20 valores
--	---------------------------------	---

**6 - Classificação Final** - A classificação final (CF) expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, será o resultado da média ponderada das classificações atribuídas nos dois elementos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 55\%) + (EP \times 45\%)]$$

**7 - Forma de Provimento** - nomeação, em regime de comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º da lei n.º 2/2004 de 15 janeiro na sua redação atual dada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, adaptada a administração local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto.

**8 - Formalização da Candidatura** - As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Paredes, podendo ser entregues pessoalmente no Balcão Único da Câmara Municipal de Paredes, das 9h00m às 16h30m, ou remetidas por correio com aviso de receção para Câmara Municipal de Paredes, Praça do José Guilherme, 4580-130 Paredes, até ao termo do prazo fixado. Não serão aceites candidaturas formalizadas via e-mail.

**8.1** - Nos requerimentos devem constar os seguintes elementos:

- a) Identificação completa (nome, estado civil, número e data de validade de bilhete de identidade ou Cartão de Cidadão, residência e telefone);
- b) Identificação do cargo a que se candidata;
- c) Situação face aos requisitos legais exigidos no ponto 2 do presente aviso.

**8.2** - Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado onde constem as habilitações académicas e profissionais, os cursos realizados, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, com a indicação da entidade que os promoveu, períodos em que os mesmos decorreram e respetiva duração, bem como as funções que exerce ou exerceu e respetivos tempos de permanência nesse serviço, de acordo com os parâmetros exigidos na Avaliação Curricular, para além de outros elementos suscetíveis de influenciar o júri na apreciação do mérito do candidato;
- b) Declaração devidamente atualizada e autenticada, passada pelo serviço de origem, da qual conste de forma inequívoca a existência e a natureza do vínculo, a categoria detida e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, assim como declaração do serviço a identificar qual foi a avaliação de desempenho obtida com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópia da avaliação de desempenho relativas ao último período não superior a três anos;
- c) Documento comprovativo das habilitações literárias exigidas;
- d) Os candidatos pertencentes ao Mapa de Pessoal do Município de Paredes estão dispensados da apresentação da declaração referida na alínea b) e dos documentos que constem no processo individual;

**9 - Composição do Júri**

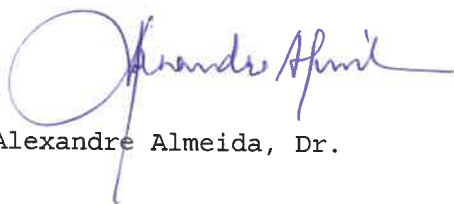
**Presidente:** A Chefe da Divisão de Planeamento, Dra. Ana Cristina Bessa Ferreira;

**Vogais Efetivos:** O Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Arq.º Francisco José dos Santos Ferreira e a Chefe de Divisão Administrativa, Dra. Verónica de Brito Castro.

**Vogais Suplentes:** A Chefe da Divisão de Educação, Dra. Margarida Maria Ferreira Cardoso e o Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Dr. Pedro Manuel Lopes Moura de Oliveira.

**10** - Para mais informações os interessados poderão contactar a Secção de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paredes através do telefone 255788843/42.

Paços do Município de Paredes, 30 de janeiro de 2020.  
O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.