

# Detalhe de Oferta de Emprego

**Código da Oferta:** OE202204/0116

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal para Cargos de Direção

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais

**Organismo:** Câmara Municipal de Paredes

**Regime:** Cargos não inseridos em carreiras

**Cargo:** Direção Intermédia de 3º grau

**Área de Actuação:** em função da organização e objetivos dos Serviços do Município de Paredes em concordância com as competências da UNIDADE DE GESTÃO DE PISCINAS MUNICIPAIS E DA ESCOLA DE NATACÃO, publicadas no Despacho n.º324/2022 na II Série do Diário da República n.º6, de 10 de janeiro de 2022, conjugado com o disposto no regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º Grau do Município.

**Remuneração:** 2049,71

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

**Conteúdo Funcional:** Despacho n.º324/2022 na II Série do Diário da República n.º6, de 10 de janeiro de 2022, conjugado com o disposto no regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º Grau do Município e as previstas na Lei 2004, de 15/01, na sua redação atual republicada pela Lei n.º64/2011 de 22 de dezembro, conciliado com o n.º1 do artigo 12.º da Lei n.º49/2012 de 29 de agosto.

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação:** Área Educação e Formação-Serviços Pessoais licenciatura em Desporto/Atividade Física

**Perfil:** 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.

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= [(HAX10%) + (FPx20%) + (EPx45%) + (ADx25%)]-----

-----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.-----

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

Grau da habilitação académica Valorização

Licenciatura 17 Valores

Mestrado 18 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 carácter 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.-----

Assim, este fator será ponderado em 25%.-----

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:-----

#### **Métodos de Selecção a Utilizar:**

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, e terá a duração máxima de trinta (30) minutos.----

-----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, 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

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:

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

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

Vogais Efetivos: O Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Dinamização Cultural e Turismo, Dr. Fernando Paulo Pinto Leite Montenegro Salvador e a Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Intervenção Sócio-educativa, Dra. Alexandra Cristina Costa Teixeira.

Vogais Suplentes: A Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Património Cultural, Biblioteca e Arquivo, Dra. Maria Antónia Dias Silva e o Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos, Dr. Pedro Manuel Lopes Moura de Oliveira.

#### Composição do Júri:

## Locais de Trabalho

| Local Trabalho              | Nº Postos | Morada                | Localidade | Código Postal   | Distrito | Concelho |
|-----------------------------|-----------|-----------------------|------------|-----------------|----------|----------|
| Câmara Municipal de Paredes | 1         | Parque José Guilherme |            | 4580130 PAREDES | Porto    | Paredes  |

**Total Postos de Trabalho:** 1

**Requisitos Legais de Provisamento:** B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

C - Os constantes no artigo 12º e n.º 3 do art.º 4º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social:** Aviso n.º6997 na 2.ª série do D.R. n.67 de 5 de abril de 2022/ Jornal de Notícias de 6 de abril de

## Apresentação de Candidaturas

**Local:** Município de Paredes-Praça José Guilherme - 4580-130Paredes

**Formalização da Candidatura:** As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente e sob pena de exclusão, através da plataforma de serviços online, disponível em <https://servicosonline.cm-paredes.pt>, (a submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio, validado até às 17h do último dia de candidaturas), mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Paredes onde deverão 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.
- e) Indicação expressa do email, para efeitos das notificações no âmbito do presente procedimento;

8.1 – 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;

Não serão aceites candidaturas formalizadas por via e-mail ou por correio;

**Contacto:** Telf.:2557888842/2557888843

**Data de Publicação** 2022-04-06

**Data Limite:** 2022-04-21

**Observações Gerais:** Não serão aceites candidaturas formalizadas por email ou por correio

## 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:**