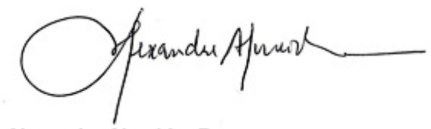
DESPACHO

Publique-se na Bolsa de Emprego Público, após publicação no 2.ªsérie do D.R.

Paredes, 11 março de 2025

O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.

_____

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE CHEFE DE DIVISÃO DE CULTURA E TURISMO (CARGO DE DIREÇÃO INTERMEDIO DE 2.º GRAU)

No uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35º da Lei n.º75/2013, de 12 de setembro, e nos termos do artigo 20º e artigo 21º da Lei n.º2/2004, 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, e de acordo com o meu despacho n.º36 de 6 de fevereiro de 2025, e de acordo com deliberação da Assembleia Municipal de 26 de fevereiro de 2025, sob proposta da Câmara Municipal de 13 de fevereiro de 2025, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, de um lugar de Chefe de Divisão de Cultura e Turismo.

1 – Área de Atuação – será em função da organização e objetivos dos serviços da Câmara Municipal de Paredes em concordância com as competências da Divisão de Cultura e Turismo publicadas na 2.ª série, n.º 5 do Diário da República, de 8 de janeiro de 2025, através do despacho n.º 407/2025, conjugado com o disposto no artigo 8.º da Lei n. º2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n. º64/2011, de 22 de dezembro, e o artigo 15.º da Lei n. º49/2012, de 29 de agosto.

2 – Requisitos – Podem candidatar-se os trabalhadores que cumulativamente e 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 quatro anos de experiencia profissional em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, conforme o estabelecido no n.º1 do artigo 20.º da Lei n.º2/2004 de 15 de janeiro , na sua atual redação, adaptado à administração local pela Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **devendo o candidato/a ter licenciatura na área de estudo "Humanidades", nomeadamente licenciatura em Arqueologia.**

3 – Perfil exigido – possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais previstas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, e as previstas na Organização dos Serviços do Município, na Divisão de Cultura e Turismo, publicado na 2.ª Série, n. º5 do Diário da República, de 8 de janeiro de 2025, através do Despacho n. º407/2025, 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.

Competências Exigidas: Orientação para o serviço público; Orientação para resultados; Análise critica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; comunicação; tomada de decisão; Visão Estratégica.

2025,ECM,I,03,368

4 – Remuneração – A remuneração mensal base é 2.867,27 €, acrescido de despesas de representação no valor de 213,67€, conforme o disposto no artigo 31.º da Lei n. º2/2004, 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.

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, considerando-se a valoração até às centésimas, por arredondamento, a efetuar no final da aplicação de cada um os métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso, conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

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 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	16 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

2025,ECM,I,03,368

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 (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, e/ou o exercício de funções em cargos dirigentes. ----------

Assim, o fator experiência profissional será subdividido em dois sub-fatores: Experiência Profissional na Carreira de Técnico Superior (ETS) e Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (ECD), respeitando a seguinte fórmula: ----------

----------**EP= (ETS*40%) + (ECD*60%)** ----------

A valoração do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante dos seguintes quadros:

Experiência Profissional na Carreira de Técnico Superior (ETS)

Duração	**Valoração**
= 4 anos	12 valores
> 4 anos e = ou < 6 anos	15 valores
> 6 anos e = ou < 9 anos	18 valores
> 9 anos e = ou < 12 anos	19 valores
> 12 anos	20 valores

Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (ECD)

Duração	**Valoração**
Sem experiência	10 valores
= 3 anos	12 valores
> 3 anos e = ou < 6 anos	16 valores
> 6 anos e = ou < 9 anos	18 valores
> 9 anos e = ou < 12 anos	19 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 carateriza 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: -------

2025,ECM,I,03,368

Escala do SIADAP	Valoração
Sem avaliação	10 valores
1,0 – 1,999	5 valores
2,0 – 2,999	10 valores
3,0 – 3,499	12 valores
3,5 – 3,999	15 valores
4,0 – 4,499	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= [(SCx10%) + (VGx20%) + (CEAx20%) + (QEPx30%) + (CCx20%)]

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

2025,ECM,I,03,368

		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), até ás centésimas, por arredondamento, a efetuar no final da aplicação de cada um os métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso, conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco, respeitando a seguinte fórmula:----------
----------**CF= [(ACx55%) +(EPx45%)]**----------
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. °9 do artigo 21.° da Lei n.° 2/2004, de 15 janeiro na sua redação atual dada pela Lei n. °64/2011, de 22 de dezembro, adaptada a administração local pela Lei n.° 49/2012 de 29 de agosto.
8 – Formalização da Candidatura – As candidaturas deverão ser formalizadas, **exclusivamente e sob pena de exclusão**, através da plataforma de serviços online, disponível em **https://www.cm-paredes.pt/pages/2071** (a submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio, validado até ás 17h do último dia de candidaturas), mediante requerimento dirigido ao

2025,ECM,I,03,368

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;

9 - Marcação dos métodos de seleção - a data e o local dos métodos de seleção serão definidos oportunamente e comunicados aos candidatos em tempo útil por e-mail, conforme o definido pelo candidato/a no requerimento de candidatura;

10 - A lista dos candidatos e de classificação serão afixadas, para consulta, no placar da Unidade de Recursos Humanos no edifício Paços do Concelho de Paredes, na página da internet: www.cm-paredes.pt opção Recrutamento de Pessoal, opção Procedimentos Concursais a decorrer. ---

11 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 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;

12 – Composição do Júri:

Presidente do júri: A Chefe da Divisão Administrativa, Dra. Verónica de Brito Castro;

1.º Vogal efetivo e que substituirá o presidente do júri: A Chefe de Divisão de Educação, Dra. Margarida Maria Ferreira Cardoso;

2.º Vogal efetivo: A Chefe de Divisão de Aprovisionamento e Património, Dra. Sónia Cristina Paiva;

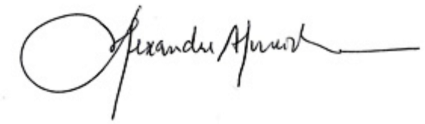
1.º Vogal suplente: A Chefe da Divisão de Financiamentos e Tesouraria, Dra. Ana Paula Vieira Garcês Ribeiro.

2025,ECM,I,03,368

2.º Vogal suplente: O Chefe de Divisão de Conservação e Administração Direta, Dr. José Henriques Soares;
13 – Para mais informações os interessados poderão contactar a Unidade de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paredes, através do telefone 255788843/44.

Paços do Município de Paredes, 11 de março de 2025

O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.

2025,ECM,I,03,368