

# Detalhe de Oferta de Emprego

**Código da Oferta:** OE202503/0750

**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 2º grau

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.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e o artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

**Área de Actuação:**

**Remuneração:** 2867,27

**Suplemento Mensal:** 213.67 EUR

**Conteúdo Funcional:**

O previsto 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.º 5 do Diário da República, de 8 de janeiro de 2025, através do Despacho n.º 407/2025

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação:**

área de estudo "Humanidades", nomeadamente licenciatura em Arqueologia.

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.º 5 do Diário da República, de 8 de janeiro de 2025, através do Despacho n.º 407/2025, 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.

**Perfil:**

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

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.

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

juízo. -----

---A valoraço do fator Habilitaoes Academicas, conforme a titularidade do grau habilitacional do candidato, correspondera ao valor constante no quadro seguinte: -----

Grau da habilitaao academica Valoraao

Licenciatura 16 Valores

Mestrado 18 Valores

Doutoramento 20 Valores

---Fator Formaao Profissional (FP): o fator Formaao Profissional sera ponderado globalmente em 20% por se considerar que se trata de um processo graas ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes, comportamentos e competencias. Por Formaao Profissional geral entende-se formaao profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeioamento de competencias transversais e de aplicaao geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formaao profissional obtida, ira considerar-se que os cursos com a duraao de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duraao de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formaao, justificando-se, atentas as caractersticas do fator, a atribuiao de valoraoes diferentes de harmonia com a duraao da formaao. So sero consideradas as formaoes devidamente certificadas. -----

---A valoraao do fator Formaao Profissional correspondera ao valor constante no quadro seguinte: -----

Duraao Valoraao

Sem formaao 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 Experiencia Profissional (EP): Tendo a Experiencia Profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuida a maior ponderaao de entre os varios fatores considerados. Assim, este fator sera ponderado em 45%. -----Com este fator, sera apreciado e classificado o tempo de servio apresentado e comprovado pelos candidatos, em funoes que envolvam competencias inerentesa carreira de Tecnico Superior, e/ou o exercio de funoes em cargos dirigentes. -----

Assim, o fator experiencia profissional sera subdividido em dois sub-fatores: Experiencia Profissional na Carreira de Tecnico Superior (ETS) e Experiencia Profissional em Cargos Dirigentes (ECD), respeitando a seguinte formula: -----EP=

$(ETS*40\%) + (ECD*60\%)$  -----

A valoraao do fator Experiencia Profissional correspondera ao valor constante dos seguintes quadros:

Experiencia Profissional na Carreira de Tecnico Superior (ETS)

Duraao Valoraao

= 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

Experiencia Profissional em Cargos Dirigentes (ECD)

Duraao Valoraao

Sem experiencia 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

**Metodos de Selecao a Utilizar:** ---Fator Avaliaao do Desempenho: Como complemento da ponderaao do tempo de servio, sera tida em conta a qualidade do trabalho realizado. Assume-se o carater diferenciador de desempenho que caracteriza o modelo de avaliaao do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificaoes correspondentesas valoraoes iguais ou superiores a quatro valores.-----

Considerar-seaa avaliaao de desempenho, noambito do SIADAP, atribuida 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:-----

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

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), até às centésimas, por arredondamento, a efetuar no final da aplicação de cada um dos 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%)]-----

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;

**Composição do Júri:** 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.

2.º Vogal suplente: O Chefe de Divisão de Conservação e Administração Direta, Dr. José Henriques Soares;

## Locais de Trabalho

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

**Total Postos de Trabalho:** 1

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

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social:** Aviso n.º7361/2025/2, da 2.ª série n.º55 do D.R. de 19/03/2025 e no Jornal de Notícias de 21/03/2025

## Apresentação de Candidaturas

**Local:** Serviços Online do Município <https://www.cm-paredes.pt/pages/2071>

**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 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.:255788842/255788843

**Data de Publicação** 2025-03-21

**Data Limite:** 2025-04-04

**Observações Gerais:** 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 às 17h do último dia de candidaturas.

**NÃO SERÃO ACEITES CANDIDATURAS FORMALIZADAS POR VIA E-MAIL OU POR CORREIO.**