

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202603/0950

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 1º grau

será em função da organização e objetivos dos serviços da Câmara Municipal de Paredes em concordância com as competências do Departamento Administrativo e Apoio aos Órgãos Municipais, publicadas na 2.ª Série do Diário da República n.º 1 através do despacho n.º 28/2026, de 2 de janeiro de 2026, 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, na sua atual redação.-----

Área de Actuação: n.º 1 através do despacho n.º 28/2026, de 2 de janeiro de 2026, 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, na sua atual redação.-----

Remuneração: 3347,34

Suplemento Mensal: 348.72 EUR

Conteúdo Funcional: Descrito na Organização dos Serviços Municipais, publicada na 2.ª Série do Diário da República n.º 1, através do despacho n.º 28/2026, de 2 de janeiro de 2026, assim como o perfil de competências definido no mapa de pessoal, nomeadamente: orientação para o serviço público; orientação para os resultados; análise crítica e resolução de problemas; gestão do conhecimento; comunicação; tomada de decisão e visão estratégica, conciliado com as competências previstas no artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Não definido

possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais comuns dos dirigentes, bem como as específicas do Departamento Administrativo e Apoio aos Órgãos Municipais, da Organização Interna dos Serviços Municipais de Paredes, publicada na 2.ª Série do Diário da República n.º 1, através do despacho n.º 28/2026, de 2 de janeiro de 2026, assim como o perfil de competências definido no mapa de pessoal, nomeadamente: orientação para o serviço público; orientação para os resultados; análise crítica e resolução de problemas; gestão do conhecimento; comunicação; tomada de decisão e visão estratégica, conciliado com as competências previstas no artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.

Avaliação Curricular que será pontuada em 40% e a Entrevista Pública será ponderada em 60%. -----

→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 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 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): onde se pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho de funções na área em concreto e em cargo de direção, devidamente comprovado, da forma seguinte:

- Exercício de funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura:

Com comprovada experiência profissional inferior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura - 10 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura - 14 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 5 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura - 16 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura - 18 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura - 20 valores;

- Exercício de funções em cargos dirigentes ou similar, fora da área do cargo a prover:

Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover - 14 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e menor do que 6 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover - 17 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover - 20 valores

- Exercício de funções em cargos dirigentes ou similar, na área do cargo a prover:

Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover - 16 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover - 18 valores;

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover - 20 valores;

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

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. ---

Métodos de Selecção a Utilizar:

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 – 1,9 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): Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: Orientação para o serviço público; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Tomada de decisão e Visão estratégica, nos termos da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.-----A entrevista será classificada de 0 a 20 valores e a avaliação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados, avaliados da seguinte forma:---- $EP = A (4) + B (3) + C (2) + D (2) + E (3) + F (2) + G (4)$ -----em que:

----- A – Orientação para o serviço público – 4 valores;-----
B – Orientação para os resultados - 3 valores; -----
C – Análise crítica e resolução de problemas – 2 valores; --
D – Gestão do conhecimento – 2 valores; ----
E – Comunicação – 3 valores;
F – Tomada de decisão– 2 valores;
G – Visão estratégica – 4 valores.

--Serão Excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à entrevista pública.

Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão. -----

As classificações a atribuir pelo Júri serão adequadamente fundamentadas. ----

De forma a permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos, e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma Ficha Entrevista Pública - modelo - Anexo 1, a utilizar para cada candidato.-----

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

Anexo 1
Ficha de Entrevista Pública
Candidato:

Notação/Classificação
Fator a considerar Valoração Presidente 1º Vogal 2º Vogal Nota
Orientação para o serviço público
4 valores
Orientação para os resultados 3 valores
Análise crítica e resolução de problemas 2 valores
Gestão do conhecimento
2 valores
Comunicação
3 valores
Tomada de decisão
2 valores
Visão estratégica 4 valores
Classificação Final

Classificação final atribuída pelo Júri

Fundamentação:

- A)
- B)
- C)
- D)
- E)
- F)
- G)

6 - Classificação Final – Todas ponderações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas 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, respeitando a seguinte fórmula:-----CF= [(ACx40%) +(EPx60%)]-----

Presidente do júri: Dra. Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandim, Diretora Delegada dos Serviços Municipalizados de Eletricidade, Águas e Saneamento da Maia;

1º vogal efetivo: Dra. Isaura Mariana da Silva Almeida Gomes, Diretora de Departamento Jurídico, Financeiro e da Transição Digital do Município de Santo Tirso;

Composição do Júri: 2º vogal efetivo: o Dr. Manuel Fernando Vaz Ribeiro, Diretor do Departamento de Recursos Humanos do Município de Penafiel;

1º vogal suplente: Dra. Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, do Município de Gondomar;

2º vogal suplente: Dr. José Amadeu Guedes de Paiva, Diretor do Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos, do Município de Valongo;

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: Jornal de Notícias, de 25-03-2026 / Aviso nº6556/2026/2, de 24-03-2026 na 2.ª série do D.R.

Apresentação de Candidaturas

Local: www.cm-paredes.pt - Serviço Online

Formalização da Candidatura: 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 às 16h 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.
- d) 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 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.: 255788844 / 255788843 / 255788800

Data de Publicação 2026-03-25

Data Limite: 2026-04-09

Observações Gerais: As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente e sob pena de exclusão, através da plataforma de serviços online, mediante requerimento/formulário eletrónico específico para o efeito.

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