

DESPACHO

Publique-se na Bolsa de Emprego Público, após publicação na 2.ª série do D.R. e após publicação em jornal expansão nacional

Paredes, 16 de março de 2026

O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.

AVISO**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 1.º GRAU (DIRETOR DE DEPARTAMENTO) PARA O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

No uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e nos termos dos artigos 20º e 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, conjugados com o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e de acordo com o meu despacho n.º 43 de 9 de março de 2026, por deliberação do Órgão Executivo, tomada em reunião de 29 de janeiro de 2026, foi autorizado a abertura do procedimento concursal e, de acordo com deliberação da Assembleia Municipal de 23 de fevereiro de 2026, aprovada a constituição do júri, torna-se publico que se encontra 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 Diretor de Departamento de Recursos Humanos.-----

1 - Área de Atuação- será em função da organização e objetivos dos serviços da Câmara Municipal de Paredes em concordância com as competências do **Departamento de Recursos Humanos**, 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.-----

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 tenham a habilitação literária no mínimo de licenciatura e que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras 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 15/01, 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, devendo o candidato/a ser detentor de licenciatura.-----

3 - Perfil exigido - possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais comuns dos dirigentes, bem como as específicas do **Departamento de Recursos Humanos**, 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.-----

4 - Remuneração - A remuneração mensal base é 3.347,34€, acrescido de despesas de representação no valor de 348,72€, conforme o disposto no artigo 31.º 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 artigo 24.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto.

5 - Métodos de Seleção - Os métodos de seleção a aplicar serão a 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 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 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. --
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 aspetos 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:

--

Fator a considerar	Valoração	Notação/Classificação			
		Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Nota
Orientação para o	4 valores				

serviço público					
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%)]**-----

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 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:

- Identificação completa (nome, estado civil, número e data de validade de bilhete de identidade ou Cartão de Cidadão, residência e telefone);
- Identificação do cargo a que se candidata;
- Situação face aos requisitos legais exigidos no ponto 2 do presente aviso.
- 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 comunicado aos candidatos em tempo útil por email, conforme o definido pelo candidato/a no requerimento de candidatura;

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

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: Dra. Cristina Maria Magalhães Andrade Espassandim, Diretora Delegada do 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;

2º vogal efetivo: Dra. Ana Cristina Bessa Ferreira, Diretora do Departamento de Planeamento e Urbanismo, do Município de Paredes;

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;

13 - Para mais informações os interessados poderão contactar a Unidade de Recrutamento e Gestão de Carreiras da Câmara Municipal de Paredes através do telefone 255788800/255788844. -----

Paços do Município de Paredes, 16 de março de 2026

O Presidente da Câmara



Alexandre Almeida, Dr.