

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202603/1107

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 Gestão de Equipamentos Desportivos (Dirigente Intermédio de 2.º Grau), publicadas na 2.ª

Área de Actuação: 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.

Remuneração: 2928,92

Suplemento Mensal: 218.26 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 e as Previstas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Não definida

possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais comuns dos dirigentes, bem como as específicas para a Divisão de Gestão de Equipamentos Desportivos, da Organização Interna dos Serviços do Municipais de Paredes, publicada na 2.ª Série do Diário da República n.º 1,

Perfil: 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.

Serão a Avaliação Curricular e Entrevista Pública. Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55%. A entrevista pública, 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. -----

--- A classificação final (CF) expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, 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= [(ACx55%) + (EPx45%)] -----

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

juízo.-----

---A avaliaão do fator Habilitaes Acadmicas, conforme a titularidade do grau habilitacional do candidato, corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:-----

Grado da habilitaaõ acadmica Valoraão

Licenciatura 16 Valores

Mestrado 18 Valores

Doutoramento 20 Valores

--- Fator Formaão Profissional (FP): o fator Formaão Profissional será ponderado globalmente em 20% por se considerar que se trata de um processo graas ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes, comportamentos e competncias. Por Formaão Profissional geral entende-se formaão profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeioamento de competncias transversais e de aplicaão geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formaão profissional obtida, irá considerar-se que os cursos com a duraão de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duraão de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formaão, justificando-se, atentas as característias do fator, a atribuio de valoraões diferentes de harmonia com a duraão da formaão. Só serão consideradas as formaões devidamente certificadas.-----

-----A avaliaão do fator Formaão Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:-----

Duraão Valoraão

Sem formaão 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, onde se considera o exerício efetivo ou provimento em cargos , categorias que seja exigível uma licenciatura, justifica-se que lhe seja atribuía a maior ponderaaõ 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 funões públicas que envolvam competncias específicas, cuja habilitaaõ literária exigida seja no mínimo licenciatura.

A avaliaão do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:-----

Duraão Valoraão

até 4 anos 12 valores

> 3 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

-----Fator Avaliaão do Desempenho: Como complemento da ponderaaõ 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 avaliaão do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificaões correspondentes às valoraões iguais ou superiores a quatro valores.-----

Considerar-se-á a avaliaão de desempenho, no âmbito do SIADAP, atribuía aos candidatos, relativa ao último período de avaliaão, não superior a 4 anos.

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

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:-----

Escala do SIADAP Valoraão

Sem avaliaão 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

Métodos de Selecção a Utilizar: 2. Entrevista Pública (EP): Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, 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 atribuioes, competncias e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliaão: a Análise Crítica e a Resoluão de Problemas, a Visão Estratégica, a Gestão do Conhecimento, a Capacidade de Tomada de Decisão e ainda a Capacidade de Comunicaão, sendo cada parâmetro valorizado na escala de zero (0) a vinte(20) valores.-----

-----DESCRIÇÃO DOS PARAMETROS DA ENTREVISTA PÚBLICA-----
 ANÁLISE CRÍTICA E A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS(ACRP), traduz a capacidade de Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Este fator será ponderado em 10%.-----
 VISÃO ESTRATÉGICA(VE), Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%.-----
 GESTÃO DO CONHECIMENTO (GC), pretende-se avaliar o potencial de Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Este fator será ponderado em 30%. -----
 CAPACIDADE DE TOMADA DE DECISÃO(CTD), Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Este fator será ponderado em 20%. -----
 CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO(CC), pretende-se avaliar, a forma como Transmite informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. 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 que faz parte da presente ata, 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 para valorizar a ENTREVISTA PÚBLICA(EP):-----
 -----EP= [(ACRPx10%) + (VEx20%) + (GCx30%) + (CTDx20%) + (CCx20%)]-----
 As classificações a atribuir pelo Júri serão adequadamente fundamentadas.-
 Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos.-----
 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 2, a utilizar para cada candidato, que faz parte integrante da presente ata.---
 - - O Júri decidiu, ainda, que todas as 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.---
 Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.--

Anexo 1

Fatores de Ponderação da Entrevista Pública
 Entrevista Pública (45%) Análise Crítica e a Resolução de Problemas (ACRP) (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 Estratégica (VE) (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
 Gestão do Conhecimento (GC) (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 Tomada de Decisão (CTD) (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 Comunicação(CC) (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 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%)]-----

Presidente do júri: A Chefe de Divisão de Contratação Pública e Património, Dra. Sónia Cristina Paiva;-----

1º vogal efetivo: O Chefe de Divisão de Ambiente, Eng.º Carlos Jorge Pinto Sousa;-----

2º vogal efetivo: A Diretora do Departamento Administrativo e Apoio aos Órgãos Municipais, em regime de substituição, Dra. Verónica de Brito Castro;-----

1º vogal suplente: O Chefe de Divisão de Conservação e Administração Direta, Dra. José Henriques Soares;-----

2º vogal suplente: O Chefe de Divisão de Planeamento e Organização de Eventos, Dr. Fernando Paulo Pinto Leite Montenegro Salvador.-----

13 – Para mais informações os interessados poderão contactar os serviços da Unidade de Recrutamento e Gestão de Carreiras, do Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paredes através do telefone 255788884/83.

Composição do Júri:

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 27-03-2026/Aviso n.º 6860/2026/2 publicado 2.º serie n.º 60 de 26 de março de

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 17h do último dia de candidaturas), mediante requerimento/formulário eletrónico específico para o efeito, 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 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 desde que declarem sob compromisso de honra, que constam no processo individual;
- NÃO SERÃO ACEITES CANDIDATURAS FORMALIZADAS POR VIA E-MAIL OU POR CORREIO;

Contacto:

Data de Publicação 2026-03-27

Data Limite: 2026-04-13

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;