Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta:	OE202611/0161
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:	Direcção Intermédia de 3ºgrau
Área de Actuação:	Será em função da organização e objetivos dos serviços da Câmara Municipal de Paredes em concordância com as competências da Unidade de Procedimentos Administrativos e Finanças, publicadas na 2.ª série do Diário da República n. º 106, através do despacho n.º 7059/2026, de 2 de junho de 2026, conjugado com o disposto no artigo 3.º do Regulamento Interno para Cargos de Direção Intermédia de 3.º Grau do Município de Paredes, em cumprimento do previsto no n.º 2 artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e o n.º2 e n.º3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.
Remuneração:	2679,17
Sumplemento Mensal:	0.00 EUR
Conteúdo Funcional:	Descrito na Organização dos Serviços Municipais, publicadas na 2.ª série do Diário da República n. º 106, através do despacho n.º 7059/2026, de 2 de junho de 2026, conjugado com o disposto no artigo 3.º do Regulamento Interno para Cargos de Direção Intermédia de 3.º Grau do Município de Paredes, em cumprimento do previsto no n.º2 artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e o n.º2 e n.º3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as necessárias adaptações.
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação:	Licenciatura
Perfil:	Possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais comuns dos dirigentes, bem como as especificas para a Unidade de Procedimentos Administrativos e Finanças da Organização dos Serviços do Município, publicadas na 2.ª série do Diário da República n. º 106, através do despacho n.º 7059/2026, de 2 de junho 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 o disposto no artigo 3.º do Regulamento Interno para Cargos de Direção Intermédia de 3.º Grau do Município de Paredes, em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e do n.º 2 e n.º3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação. 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%)] ---------- 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 comprovadas. ----------
-----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, onde se considera o exercício efetivo ou provimento em cargos, categorias que seja exigível uma licenciatura, 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 especificas, cuja habilitação literária exigida seja no mínimo licenciatura.
A valoração do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte: --
Duração Valoração
até 3 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 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 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, 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

Métodos de Selecção a Utilizar:

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 atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de

avaliação: a Análise Crítica e a Resolução de Problemas, a Visão Estratégica, a Gestão do Conhecimento, a Capacidade de Tomada de Decisão e ainda a Capacidade de Comunicação, 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 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%)]
Composição do Júri:	Presidente do júri: O Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Dr. Romeu Orlando Pereira Rodrigues; 1º vogal efetivo: A Diretora do Departamento de Planeamento e Urbanismo, Dra. Ana Cristina Bessa Ferreira; 2º vogal efetivo: A Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Procedimentos Administrativos e Inovação, Arq.ª Alexandra Maria Garcez Alves de Sá; 1º vogal suplente: O Dirigente intermédio de 3.º Grau da Unidade de Informação Espacial, Dr. António José das Neves Moreira; 2º vogal suplente: A Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Reabilitação e Sustentabilidade Ambiental, Eng.ª Maria João Moreira Nunes.

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: C - Os constantes no artigo 12º e n.º 3 do art.º 4º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Jornal de Notícias de 3 de novembro de 2026 e Aviso n.º 27159/2026/2 publicado na 2.ª série n.º 211,

Apresentação de Candidaturas

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

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 (a submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio, validado até ás 16h do dia 17 de novembro de 2026), mediante requerimento/formulário eletrónico especifico 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;
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;

Contacto: 255788844/255788843/255788800

Data de Publicação 2026-11-03

Data Limite: 2026-11-17

Observações Gerais: As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente e sob pena de exclusão, através da plataforma de serviços online, mediante requerimento/formulário eletrónico especifico para o efeito.
A submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio.

O registo de adesão só poderá ser efetuado até às 16h00 do dia 17 de novembro de2026, sob pena de não ser possível submeter a candidatura ao referido procedimento.