DESPACHO
Publique-se na Bolsa de Emprego Público, após publicação de aviso na 2.ªsérie do D.R. e em jornal de expansão nacional.
Paredes, 26 de outubro de 2026
O Presidente da Câmara,



AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM DIRIGENTE INTERMÉDIO 3.º GRAU, PARA A UNIDADE DE GESTÃO DE RECOLHA DE RESÍDUOS

No uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugada com os artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, republicada pela Lei n. º 64/2011 de 22 de dezembro, com o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, e em cumprimento do meu despacho n. º 210, de 14 de outubro de 2026, após deliberação da Câmara Municipal, tomada em reunião de 27 de agosto de 2026, foi autorizada a abertura do procedimento concursal e, de acordo com deliberação da Assembleia Municipal, datada de 28 de setembro de 2026, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada em reunião ordinária de 27 de agosto 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 de um lugar de Dirigente Intermédio de 3.º grau para a **Unidade de Gestão de Recolha de Resíduos**.----------

1 – Área de atuação – será em função da organização e objetivos dos serviços da Câmara Municipal de Paredes em concordância com as competências da **Unidade de Gestão de Recolha de Resíduos**, 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.----------

2 – Requisitos: podem candidatar-se os trabalhadores que, até ao termo do prazo das candidaturas sejam trabalhadores com 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 **reúnam cumulativamente, no mínimo, formação superior de licenciatura e três anos de experiência profissional em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, conforme o estabelecido no artigo 4.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, na sua atual redação.-----**

3 – Perfil exigido – possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais comuns dos dirigentes, bem como as especificas para a **Unidade de Gestão de Recolha de Resíduos** 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

2026,ECM,I,03,1169

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.

4 – Remuneração – A remuneração mensal base é 2.679,17€, conforme o disposto no artigo 3.º do regulamento interno para cargos de direção intermédia de 3.º grau do Município. ----------

5 – Métodos de Seleção – 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 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

2026,ECM,I,03,1169

< 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

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 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-

2026,ECM,I,03,1169

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

2026,ECM,I,03,1169

	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

6 - 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%)] ----------

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. °9 do artigo 21.° da lei n.° 2/2004, de 15 janeiro na sua redação atual dada pela Lei n. °64/2011, de 22 de dezembro, adaptada a administração local pela Lei n.° 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** (a submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio, validado até ás 16h do último dia de candidatura), mediante requerimento/formulário eletrónico especifico para o efeito, dirigido ao

2026,ECM,I,03,1169

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;

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 no Edifício Paços do Concelho de Paredes, na página da internet: www.cm-paredes.pt opção Recrutamento de Pessoal, opção Procedimentos Concursais a Decorrer. ----------

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: O Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Dr. Romeu Orlando Pereira Rodrigues; ----------

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

2º vogal efetivo: A Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Dra. Arménia Silvia de Carvalho Braga Pereira; ----------

1º vogal suplente: A Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Reabilitação e Sustentabilidade Ambiental, Eng.ª Maria João Moreira Nunes;

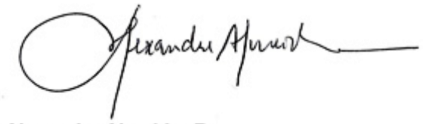
2º vogal suplente: O Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Informação Espacial, Dr. António José das Neves Moreira. ----------

2026,ECM,I,03,1169

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 255788843/844--

Paredes, 26 de outubro de 2026

O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.

2026,ECM,I,03,1169