

# Detalhe de Oferta de Emprego

**Código da Oferta:** OE202502/0266

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal para Cargos de Direção

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais

**Organismo:** Câmara Municipal de Almada

**Regime:** Cargos não inseridos em carreiras

**Cargo:** Direção Intermédia de 1º grau

**Área de Actuação:** Departamento de Cultura (DC), sendo uma unidade orgânica de carácter permanente de nível inferior a Direção Municipal, agregadora de competências de âmbito operacional e instrumental integradas numa mesma área funcional, constituindo uma unidade de organização, planeamento, direção e gestão de recursos

**Remuneração:** 3276,88

**Suplemento Mensal:** 341.38 EUR

**Conteúdo Funcional:** Artigo 9.º da Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada (EOSMA), publicitada através do Edital n.º 1180/2022, constante no DR 2.ª série, n.º 153, de 9 de agosto de 2022 e artigo 21.º do Anexo A.

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação:** Licenciatura

**Perfil:** Nos termos do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, por remissão do artigo 12.º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação, podem concorrer licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação:

Avaliação Curricular (AC) com um peso de 40% e a Entrevista Pública de Seleção (EPS) com um peso de 60%.

Os métodos são de aplicação faseada, os candidatos que não obtiverem 9,5 valores na AC não passam ao método seguinte a EPS. A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerados excluídos os candidatos que não obtiverem 9,5 valores, bem como os que não comparecerem à EPS. 1. PARÂMETROS DE PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) A AC visa avaliar as habilitações académicas e aptidões profissionais do candidato, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores: 1.1. Habilitação Académica (20%); Serão ponderadas as habilitações académicas que correspondam a grau académico de licenciatura ou superior, ou equiparado, nos seguintes termos: - Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado – 16 valores; - Mestrado – 18 valores; - Doutoramento – 20 valores. Caso o candidato detenha várias licenciaturas, mestrados ou doutoramentos a soma deste parâmetro não poderá exceder 20 valores. 1.2. Formação Profissional Específica (20%); Será ponderada a formação profissional específica prevista no Estatuto do Pessoal Dirigente, bem como, a frequência de cursos ou diplomas de especialização e a aprovação em Pós-graduação(ões), na área de atuação do cargo a prover, do seguinte modo: - Curso de Alta Direção em Administração Pública (CADAP) – 18 valores; - Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL), Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL), Curso Avançado em Gestão Pública (CAGEP), Formação em Gestão Pública (FORGEP) – 16 valores; - Sem curso de formação específica para exercício de cargos dirigentes – 10 valores; - Curso ou Diplomas de especialização na área de atuação – 2 valores/cada; - Aprovação em Pós-graduação, na área de atuação – 4 valores/cada. - Curso, Diploma de especialização ou Pós-graduação fora da área de atuação – 1 valor/cada. Da avaliação deste parâmetro, não poderá resultar classificação superior a 20 valores. 1.3. Experiência Profissional (60%). Será ponderado o percurso profissional do candidato, do seguinte modo: a) Exercício de funções para as quais seja exigida licenciatura na área de atuação do cargo a prover: - De 6 a 9 anos – 4 valores; - De 9 a 15 anos – 6 valores; - Mais de 15 anos – 8 valores; - Sem funções na área de atuação do cargo a prover – 0 valores. b) Exercício de cargos de direção intermédia de 3.º grau (AP) na área de atuação do cargo a prover: - Até 2 anos – 10 valores; - De 2 a 10 anos – 11 valores; - Mais de 10 anos – 12 valores. c) Exercício de cargos de direção intermédia de 1.º ou 2.º grau ou de direção superior (AP) na área de atuação do cargo a prover: - Até 2 anos – 11 valores; - De 2 a 6 anos – 13 valores; - De 6 a 12 anos – 15 valores; - Mais de 12 anos – 17 valores. O tempo de exercício dos cargos, previstos nas

#### Métodos de Selecção a Utilizar:

alíneas b) a c) não é cumulativo, será considerado o maior período de tempo do cargo exercido. d) Participação em Grupos de Trabalho, Comissões ou Conselhos: - Participação em Grupos de Trabalho, Comissões ou Conselhos internos na área de atuação do cargo a prover – acresce 1 valor (por cada grupo de trabalho); - Participação em Grupos de Trabalho, Comissões ou Conselhos de eficácia externa na área de atuação do cargo a prover – acresce 2 valores (por cada grupo de trabalho); - Coordenação de grupo de trabalho de eficácia externa na área de atuação do cargo a prover – acresce 3 valores (por cada coordenação). e) Exercício de outras funções de relevante interesse público: - Adjunto ou Assessoria por mais de 1 ano a membro do Governo ou Gabinete de Apoio a Executivo Camarário – acresce 2 valores; - Chefe de Gabinete por mais de 1 ano de membro do Governo ou Gabinete de Apoio de Presidente de Câmara – acresce 3 valores. f) Exercício de outras atividades de valorização profissional: - Atividades letivas na área de atuação do cargo a prover – acresce 4 valores; - Atividades letivas fora da área de atuação do cargo a prover – acresce 2 valores; - Atividades de formador na área de atuação do cargo a prover – acresce 3 valores; - Atividades de formador fora da área do cargo a prover – acresce 2 valores. Da avaliação do parâmetro AC, não poderá resultar classificação superior a 20 valores. O Júri do procedimento concursal procederá à elaboração de Ficha de Classificação Individual que será utilizada na Avaliação Curricular. 2. FACTORES DE PONDERAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO (EPS) Na EPS será avaliada, numa relação interpessoal, objetiva e sistemática, as aptidões e capacidades profissionais dos candidatos, tendo como referência as exigências do cargo a prover. 2.1. Expressão e fluência verbais: Será avaliada capacidade de comunicação e desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados. Ponderada a sequência lógica do raciocínio, a fluência e riqueza da expressão verbal, bem como, o rigor da linguagem e a capacidade de síntese. 2.2. Motivação para a função: Será avaliada a determinação e o empenho do candidato na assunção de responsabilidades e obrigações inerentes ao desempenho do cargo, ainda que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar. 2.3. Aptidão para funções de direção e capacidade de liderança: Será avaliada a aptidão do candidato para exprimir, a partir da apresentação de um conjunto diversificado de factos, problemas e situações concretas, opinião fundamentada e solução adequada, relevando o seguinte: o sentido crítico, a resistência ao stress, a capacidade de estabelecer prioridades face à multiplicidade de assuntos a tratar, bem como a capacidade de gerir pessoas com diferentes personalidades e metodologias de trabalho diversas. 2.4. Orientação para resultados: Terá por objetivo detetar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e organização do candidato (demonstra que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis e define prioridades). 2.5. Enquadramento funcional e conhecimentos do conteúdo funcional do cargo a prover: Pretende-se avaliar a qualidade dos conhecimentos possuídos nas áreas de atividades funcionais do cargo a prover, bem como os conhecimentos adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado. Cada um destes cinco (5) fatores de apreciação compreenderá quatro (4) níveis – 1.º (Muito Bom), 2.º (Bom), 3.º (Suficiente) e 4.º (Insuficiente), a que correspondem, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores. A classificação final da EPS = (Expressão e fluência verbais + Motivação para a função + Aptidão para funções de direção e capacidade de liderança + Orientação para resultados + Enquadramento funcional e conhecimentos do conteúdo funcional do cargo a prover) / 5. O Júri do procedimento concursal procederá à elaboração de Ficha de Classificação Individual que será utilizada na Entrevista Profissional de Selecção.

Presidente – Diretor Municipal da DMDS da CMA, Dr. Mário Fernando Rocha Ávila;

1.º Vogal Efetivo – Diretor do Departamento de Cultura, Desporto, Juventude e Saúde da CM Loures, Dr.

Alfredo Augusto Batista Santos;

2.º Vogal Efetivo – Diretora do DRH da CMA, Dra. Ana Lúcia Pereira Rosa Nobre;

1.º Vogal Suplente – Diretora do Departamento de Recursos Humanos dos SMAS, Dra. Susana Alexandra

Queirós Pinto Canizes;

2.º Vogal Suplente – Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos da CM Sesimbra, Dra.

Ana Maria Varela Sofio.

#### Composição do Júri:

#### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Almada	1	Largo Luís de Camões	Almada	2800158 ALMADA	Setúbal	Almada

---

**Total Postos de Trabalho:** 1

**Requisitos Legais de Proveniente:** 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:** Diário da República n.º 25/2025, Série II de 2025-02-05

### **Apresentação de Candidaturas**

---

**Local:** Exclusivamente em: <https://recrutamento.cm-almada.pt>

**Formalização da Candidatura:** Formulário constante no local acima referido, acompanhado dos seguintes documentos sob pena de exclusão: - Curriculum Vitae detalhado e atualizado; - Cópia(s) do certificado(s) de habilitações; - Cópia(s) do(s) certificado(s) de formação específica, curso(s) ou diploma(s) de especialização, nos termos identificado no ponto 1.1.2. referente aos métodos de seleção a utilizar; - Cópia de outros documentos que atestem informação que o candidato considere relevante juntar; - Para os candidatos com vínculo de emprego público titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, não pertencentes ao Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Almada, declaração com pelo menos 6 meses de validade emitida pelo serviço de origem, da qual conste inequivocamente a modalidade de relação jurídica de emprego público, a carreira e categoria de que é titular, o tempo de serviço nas mesmas e na função pública, a posição e nível remuneratório detidos e a correspondente remuneração mensal.

**Contacto:** Tel. 21 272 46 00

**Data de Publicação** 2025-02-07

**Data Limite:** 2025-02-21

**Observações Gerais:**

---