

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta:	OE202607/0656
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal para Cargos de Direção
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Organismo	Câmara Municipal de Armamar
Regime:	Cargos não inseridos em carreiras
Cargo:	Direcção Intermédia de 3º grau
Área de Actuação:	Unidade de Recursos Humanos, nos termos dos artigos 6.º, 9.º, 27.º e 28.º da Estrutura Interna e Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Armamar, aprovada pelo Despacho n.º 472/2026, de 15 de janeiro, publicado na 2.ª série do Diário da República.
Remuneração:	2462,31
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Conteúdo Funcional:	Funções de chefia, coordenação e controlo de serviços, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo da unidade de Recursos Humanos, de acordo com o previsto no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com o previsto nos artigos 6.º e 9.º e 27.º e 28.º da Estrutura Interna e Organização dos Serviços Municipais do Município de Armamar, de 15 de janeiro de 2026.
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação:	Área de estudo classificada com o código 34 — Ciências Empresariais
Perfil:	Trabalhadores em funções públicas, contratados ou designados por tempo indeterminado, detentores de licenciatura ou de curso superior que não confira grau de licenciatura, ou de currículo profissional relevante, designadamente no desempenho de funções de chefia, coordenação e controlo de serviços, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo, que reúnam dois anos de experiência profissional, nos termos do n.º 2 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua actual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua actual redação, conjugado com os artigos 6.º, 9.º, 27.º e 28.º da Estrutura Orgânica e Organização dos Serviços do Município de Armamar. Perfil exigido: capacidade de liderança e gestão de pessoas; visão estratégica; capacidade de planeamento e organização; capacidade de decisão; capacidade de orientação para a inovação e mudança; capacidade de análise da informação e sentido crítico; experiência e conhecimentos adequados ao exercício do cargo.
MÉTODOS DE SELEÇÃO:	Avaliação Curricular e Entrevista Pública.
AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR:	Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício e exigências do cargo, para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos, sendo ponderados os seguintes fatores: - Habilitações literárias; - Formação profissional; - Experiência profissional; - Avaliação de Desempenho; De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP) / 4$ Sendo: AC - Avaliação curricular; HA – Habilitação académica; FP - Formação profissional; EP - Experiência profissional. HA – pondera-se o fator licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios: • Licenciatura ou curso superior que não confira grau de licenciatura na área de estudo classificada com o código 34, prevista na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março ou grau académico superior a licenciatura na mesma área de estudo - 20 valores. • Licenciatura ou curso superior que não confira grau de licenciatura fora da área de estudo classificada com o código 34 — 18 valores. • Candidatos/as não possuidores/as de curso superior, conforme previsto na estrutura orgânica do município — 16 valores. Os valores não são cumulativos e, por isso, na presença de dois ou mais itens, atribui-se o valor correspondente ao item mais elevado. FP – pondera-se as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, jornadas, palestras, entre

outras ações de aperfeiçoamento profissional, frequentadas ou ministradas e comprovadas através de cópia do respetivo documento, que estejam relacionadas e sejam relevantes para o desempenho do cargo a concurso. Exceção-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico, bem como os cursos para cargos dirigentes, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração, considerar-se-á que cada dia é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos documentos não mencionam a data de realização da formação serão pontuadas com zero valores.

A avaliação deste parâmetro terá, no máximo vinte valores, nos seguintes termos:

- Sem formação profissional / formação profissional fora da relevância para o desempenho do cargo a prover: 0 valores;
- até 50 horas: 4 valores;
- mais de 50 horas e até 100 horas: 8 valores;
- mais de 100 horas e até 200 horas: 12 valores;
- mais de 200 horas: 18 valores;
- Cursos de especialização com interesse na área de atuação: 20 valores.

Cursos de especialização com interesse na área de atuação: 20 valores.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

EP – pondera-se a qualificação dos candidatos através de uma relação entre o grau de adequação das funções / atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, dando-se ênfase ao exercício efetivo de funções de dirigente ou equiparado / chefia / coordenação. Assim, avaliar-se-á a experiência em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades e o período a que se referem nos seguintes termos:

- Exercício de funções como dirigente na área de atuação ou outros cargos relevantes para a função — 20 valores;
- Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo — 18 (quatro)valores;
- Exercício de funções como coordenador técnico na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo — 16 valores.

ENTREVISTA PÚBLICA:

A entrevista pública visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais e, bem assim, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, sendo ponderados os parâmetros infra discriminados, de harmonia com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores: A entrevista será expressa através da aplicação da seguinte fórmula:

$E = (L + OIM + TD + GC) / 4$, em que:

E: Entrevista pública; L: Liderança; OIM: Orientação para a inovação e mudança; TD: Tomada de decisão e GC: Gestão do Conhecimento.

Cada parâmetro é avaliado da seguinte forma:

A – Liderança (L): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas: 20 valores;
- Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão das pessoas: 16 valores;
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas: 12 valores;
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de liderança e gestão das pessoas: 8 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas: 4 valores.

B – Orientação para a inovação e mudança (OIM): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública:

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 20 valores;
- Demonstrou possuir uma boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 16 valores;
- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 12 valores;
- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade para encarar a mudança como

Métodos de Selecção a Utilizar:

uma oportunidade de melhoria e evolução: 8 valores;

- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 4 valores.

C – Tomada de decisão (TD): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a 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:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de tomar decisões: 20 valores;
- Demonstrou possuir boa capacidade de tomar decisões: 16 valores;
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de tomar decisões: 12 valores;
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de tomar decisões: 8 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tomar decisões: 4 valores.

D – Gestão do Conhecimento (GC): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de gerir o conhecimento: 20 valores;
- Demonstrou possuir boa capacidade de gerir o conhecimento: 16 valores;
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de gerir o conhecimento: 12 valores;
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de gerir o conhecimento: 8 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 4 valores.

Se o/a candidato/a não comparecer à entrevista, considerar-se-á como excluído/a.

O resultado da entrevista pública será expresso numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, nos termos da fórmula a seguir mencionada:

$$E = (L + OIM + TD + GC) / 4$$

Sendo:

E – Entrevista pública; L – Liderança; OIM – Orientação para a inovação e mudança; TD – Tomada de decisão; GC – Gestão do conhecimento.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A classificação final também será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de harmonia com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (E \times 60\%)$$

Sendo:

CF – Classificação final;

AC – Avaliação curricular;

E – Entrevista pública.

Se após a aplicação da fórmula supra, os/as candidatos/as obtiverem um resultado inferior a 9,50 (nove vírgula cinquenta) valores, são considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a concurso.

Na eventualidade de haver igualdade de classificação, serão considerados os seguintes fatores de desempate:

- 1.º Valoração obtida no parâmetro experiência profissional, no âmbito da avaliação curricular;
- 2.º Maior tempo de serviço em funções de direção.

Foi decidido adotar as fichas para a avaliação curricular e entrevista pública, as quais constituem, respetivamente, os anexos I e II e fazem parte integrante da ata n.º 1

Presidente: António Manuel Cardoso Marques, Professor Catedrático na Universidade da Beira Interior e Docente do Departamento de Gestão e Economia;

Vogais efetivos: Ricardo José Sapage Madeira, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Recursos Humanos do Município de Santa Marta de Penaguião, 1.º vogal e Sónia Cristina Morgado Faustino, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Contratação do Município de Torre de Moncorvo, 2.º vogal; Vogais suplentes: Carla Cristina Branco Caseiro Victor – Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Freixo de Espada à Cinta, 1.º vogal e Carlos Manuel Gomes Jerónimo, Chefe de Divisão de Empreitadas do Município do Fundão, 2.º vogal.

Composição do Júri:

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Armamar	1	Praça da República	Armamar	5110127 ARMAMAR	Viseu	Armamar

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: 2.ª série do Diário da República, através de Aviso (extrato) n.º 17689/2026/2 n.º 136 de 16 julho, e

Apresentação de Candidaturas

Local: <https://armamar.balcaoeletronico.pt/>

Formalização da Candidatura: A candidatura é formalizada em suporte eletrónico cujo acesso é feito no sítio do município de Armamar na internet em www.cm-armamar.pt no balcão eletrónico, selecionando a opção "Gestão de Pessoal", mediante o preenchimento do formulário tipo e acompanhada dos documentos.

O requerimento de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- a) Fotocópia legível do respetivo certificado de habilitações;
- b) Curriculum Vitae, atualizado e detalhado, devidamente datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, a experiência profissional, funções/atividades e responsabilidades exercidas e o tempo correspondente, formação profissional, juntando o comprovativo das mesmas, sem o qual não serão consideradas;
- c) Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo à função pública, carreira detida, e o respetivo tempo de serviço na carreira/categoria e na função pública, posição remuneratória que detém até à presente data, conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;
- d) Documentos comprovativos dos elementos que o candidato considere relevantes para apreciação do mérito.

Os candidatos que sejam trabalhadores do município de Armamar, estão dispensados da apresentação da declaração antes indicada, exceto se os mesmos não constarem do respetivo processo individual.

Assiste ao júri do procedimento a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação de documentos comprovativos das respetivas declarações.

Contacto:

Data de Publicação 2026-07-16

Data Limite: 2026-07-30

Observações Gerais: