

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202605/0893

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal de Pedrógão Grande

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Divisão de Administração Geral, Económico-Financeira e Potencial Humano

Remuneração: 2928,92

Suplemento Mensal: 218,26 EUR

Conteúdo Funcional: De acordo com o previsto no Mapa de Pessoal deste Município, no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Pedrógão Grande, de 24 de março de 2026 e no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, na sua redação atual, procedeu-se à caracterização do posto de trabalho a concurso: Trata-se de um cargo de direção intermédia de 2.º grau da Divisão de Administração Geral, Económico-Financeira e Potencial Humano, em função da Organização desta Câmara Municipal, em concordância com as competências e atribuições da Divisão constantes da estrutura orgânica dos serviços deste Município aprovada e publicada no Diário da República, 2ª Série, nº 58, de 24 de março de 2026, conjugado com o disposto no artigo 15º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito de regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, as competências que lhe forem delegadas, nos termos da lei.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Licenciatura adequada ao conteúdo funcional da unidade orgânica em causa.

Os candidatos têm de estar dotados de competência e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atuação, com 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 de informação e sentido crítico, experiência profissional e formação técnica na área de atuação da divisão;

Perfil: Nos termos do previsto no art.º 20.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro na redação atual, só serão admitidos os candidatos que na presente data sejam trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Avaliação Curricular (40%) e Entrevista Pública (60%)

a) Avaliação Curricular

O método de seleção – Avaliação Curricular (AC) 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 Académicas (HA)

Experiência Profissional Geral (EPG)

Experiência Profissional Especial (EPE)

Formação Profissional (FP)

Sendo adotada a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + EPG + EPE + FP}{4}$$

HA = Habilitações Académicas, avalia a titularidade do grau académico, de acordo com a seguinte ponderação:

Doutoramento adequado às atribuições e competência da divisão: 20 valores

Mestrado adequado às atribuições e competência da divisão: 19 valores

Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado adequado às atribuições e competência da divisão: 18 valores

Serão consideradas as habilitações académicas adequadas às atribuições e competências da Divisão, em áreas que se mostrem adequadas para exercer as competências da Divisão em referências aos graus académicos constantes da tabela supra.

EPG = Experiência Profissional Geral – Pondera-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será valorada a experiência relacionada com as atribuições e competências da divisão com referência aos anos de experiência constantes na tabela infra. Será ponderado o desempenho efetivo de funções, em áreas de atuação da divisão ou outras que se mostrem adequadas para exercer as competências da Divisão de Administração Geral, Económico-Financeira e Potencial Humano, para as quais seja exigível uma Licenciatura (a contagem do tempo de serviço é feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias).

Neste parâmetro, não será considerado o exercício de funções de direção, chefia e coordenação, o qual será contabilizado no item da Experiência Profissional Específica:

Mais de 12 anos, na área das atribuições e competências da divisão: 20 valores;
>10 anos até = ou < 12 anos, na área das atribuições e competências da divisão: 18 valores;

> 8 anos até = ou < 10 anos, na área das atribuições e competências da divisão: 16 valores;

> 6 anos até = ou < 8 anos, na área das atribuições e competências da divisão: 14 valores;

> 2 anos até = ou < 6 anos, na área das atribuições e competências da divisão: 12 valores;

até 2 anos, na área das atribuições e competências da divisão: 10 valores;

EPE = Experiência Profissional Específica: Ponderará o desempenho efetivo de funções de direção, chefia e coordenação, inseridas nas áreas de atuação da divisão e outras que se mostrem adequadas à área para a qual é aberto o concurso:

= ou > 4 anos: 20 valores;

= ou > 3 anos e < 4 anos: 18 valores;

= ou > 2 anos e < 3 anos: 16 valores;

= ou > 1 anos e < 2 anos: 14 valores;

< 1 anos: 12 valores;

Sem experiência: 10 valores;

FP = Formação Profissional - serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessária ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras frequentadas até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo (cópia do respetivo certificado), até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Por cada ação de formação (com limite de 4) de duração até 1 dia

(considerando que um dia será correspondente a 7 horas): 1,00 valores;

Por cada ação de formação (com limite de 4) de duração até 1 dia: 1,50 valores;

Por cada ação de formação (com limite de 2) de duração igual ou superior a 90 horas: 2,00 valores;

Por cada Pós-Graduação (com um limite de 2 pós-graduações): 3,00 valores;

Métodos de Seleção a Utilizar:

b) Entrevista Pública:

Na entrevista pública pretende o Júri avaliar, através de uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistado e entrevistador, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido.

Serão ponderados os seguintes parâmetros:

CLGRH – Capacidade de Liderança e Gestão de Recursos Humanos

CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação

QE – Qualidade e Experiência para o Lugar a prover

A Capacidade de Liderança e Gestão de Recursos Humanos, (CLGRH) avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço, capacidade de gestão de conflitos, motivação e confiança e interesse do candidato pelas funções, que irá exercer. A Capacidade de Expressão e Comunicação, (CEC) destina-se a avaliar a coerência e clareza no discurso, a riqueza do vocabulário, capacidade de compreensão, interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio dos entrevistados.

A Qualidade e Experiência para o Lugar a prover, (QE) destina-se a avaliar o nível de conhecimentos técnicos, práticos e efetivos na coordenação, liderança e gestão de equipas e projetos nas áreas de planeamento e gestão de pessoal, modernização administrativa, apoio jurídico, gestão documental e arquivo, empreendedorismo e candidaturas, contratação pública, contabilidade, aprovisionamento, património e Tesouraria ou outras que se mostrem

reveladoras da experiencia para exercer as competências da Divisão de Administração Geral, Económico-Financeira e Potencial Humano. Os parâmetros supra indicados serão valorados numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
Excelente: até 20 valores;
Muito Bom: até 18 valores;
Bom: até 16 valores;
Suficiente: até 13 valores;
Insuficiente: até 9 valores;
Manifestamente insuficiente: até 5 valores;

Cada um dos parâmetros supra indicados serão valorados com a pontuação de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo o resultado final da entrevista obtido através da seguinte formula:

$$EP = (35\% \text{ CLGRH}) + (25\% \text{ CEC}) + (40\% \text{ QE})$$

Em que:

EP= Entrevista Pública

CLGRH – Capacidade de Liderança e Gestão de Recursos Humanos

CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação

QE – Qualidade e Experiência para o Lugar a prover

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista pública.

Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão.

3. Valoração Final:

A Valoração Final (VF) será expressa pelas classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte formula:

$$VF = AC (40 \%) + EP (60 \%)$$

em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP= Entrevista Pública;

Em caso de igualdade de classificação, será valorizado o candidato que detiver maior número de anos de experiência profissional na administração pública, em carreira para cujo provimento seja exigida licenciatura e se situe na área funcional do cargo a prover.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Serão excluídos os candidatos/as que não compareçam à entrevista pública.

Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão.

Presidente do Júri: Dr. Felisberto Neves Pinto, Dirigente Intermédio de 2º Grau da Divisão Administrativa do Município de Pampilhosa da Serra;

1º Vogal Efetivo: Dr. Vítor Alexandre Pimentel Duarte, Diretor do Departamento de Gestão e Administração Geral do Município de Figueiró dos Vinhos, que substituirá o Presidente de Júri nas suas faltas e impedimentos;

Composição do Júri: 2º Vogal Efetivo: Dr. Nuno Acácio Dias Assunção, Dirigente Intermédio de 2º Grau da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município da Sertã;

1º Vogal Suplente: Dra. Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, Dirigente Intermédia de 2º Grau da Divisão Financeira e de Recursos Humanos do Município de Alvaiázere.

2º Vogal Suplente: Dra. Sandra Paula de Jesus Simões, Dirigente Intermédia de 2º Grau da Divisão Financeira e Património do Município de Ansião.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Pedrógão Grande	1	Largo da Devesa		3271909 PEDRÓGÃO GRANDE	Leiria	Pedrógão Grande

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: Aviso (extrato) nº 11411/2026/2, nº94, de 15/05, e Jornal Correio da Manhã.

Local: Câmara Municipal de Pedrógão Grande, Largo da Devesa nº 14, 3270-101 Pedrógão Grande

Formalização da Candidatura: A candidatura deverá ser formalizada mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, podendo ser entregue pessoalmente no Setor de Planeamento e Gestão de Pessoal ou remetida por correio registado com aviso de receção para Município de Pedrógão Grande, Largo da Devesa nº14, 3270-101 Pedrógão Grande, no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicitação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas entregues em suporte digital ou enviadas por correio eletrónico.

Do requerimento deverá constar: identificação completa, habilitações literárias, identificação expressa do procedimento concursal a que se candidata através do código de oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), sob pena de exclusão, e número do Aviso (extrato) do Diário da República em que foi publicado, menção dos documentos que anexa ao requerimento de candidatura, outros elementos que o candidato considere passíveis de influírem na apreciação do seu mérito, os quais, apenas serão tidos em, compromisso de honra, da situação em que se encontra relativamente aos requisitos legais previstos no nº1 do artigo 20º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, com aplicação à Administração Local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

O requerimento deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Currículo Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, no qual conste identificação completa, habilitações académicas e profissionais, com indicação das funções, atividades e responsabilidades exercidas, bem como as ações de formações frequentadas com interesse para o lugar a que se candidata e respetiva duração;
 - b) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
 - c) Declaração emitida pelo serviço onde se encontra vinculado da qual conste a natureza do vínculo, carreira e categoria, o tempo de serviço e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes
 - d) Documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais (onde conste inequivocamente as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas);
 - e) Outros documentos que comprovem as declarações prestadas pelo candidato.
- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Os/As candidatas/as que exerçam funções na Câmara Municipal de Pedrógão Grande ficam dispensados da apresentação do documento referido na alínea c).

O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado determina a sua exclusão. Em cumprimento da alínea h) do art.º 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.

Contacto: 236480150 | recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt

Data de Publicação 2026-05-18

Data Limite: 2026-05-29

Observações Gerais: