AVISO (BEP)

PUBLICAÇÃO DE AVISO DE ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3.º GRAU – EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO, DA UNIDADE ORGÂNICA – UNIDADE DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA

1. Nos termos do disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e ainda alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, faz-se público que, por deliberações dos órgãos executivo e deliberativo adotadas em suas reuniões e sessões realizadas em 09/04/2026 e 28/04/2026, respetivamente, e 19/06/2026 e 26/06/2026, respetivamente, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP (Bolsa de Emprego Publico), procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau - em regime de comissão de serviço, da Unidade Orgânica - Unidade de Contratação Pública.

2. Área de atuação do cargo a prover: compete ao chefe de unidade o exercício de funções nas áreas funcionais, atribuições e competências iguais, similares ou conexas às constantes no n.º 3 do artigo 16.º (Unidade de Contratação Pública), da alteração ao Regulamento de Organização dos Serviços, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 114, de 16 de junho de 2026, e publicitado na página oficial deste Município, em www.cmmangualde.pt, e ainda as competências previstas no n.º 1 e 2, do art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atualizada, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, as competências que lhes forem delegadas, nos termos da Lei.

3. O local de trabalho: área do Município de Mangualde e deslocações necessárias, no âmbito das suas funções.

4. Remuneração: 2 462,31€ (dois mil quatrocentos e sessenta e dois euros e trinta e um cêntimos), a que corresponde a posição 5 da carreira e categoria de Técnico Superior, considerando a deliberação da assembleia municipal de 29 de julho de 2022 e nível 34 da TRU, atual.

5. Requisitos de admissão:

Considerando que, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, o recrutamento de cargos de direção intermédia de 3.º grau obedece à definição das competências, da área, dos requisitos do recrutamento, entre os quais a exigência de licenciatura adequada, e do período de experiência profissional, bem como da respetiva remuneração que a Assembleia Municipal determinar, foram considerados os requisitos definidos nas deliberações tomadas pelo órgão executivo e deliberativo nas reuniões e sessões realizadas em 21/7/2022 e 29/7/2022, respetivamente, bem como a 09/04/2026 e 28/04/2026, respetivamente, que são: ----------

"a. – Licenciatura adequada, admitindo-se a titularidade de experiência profissional necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação;

b. – Exercício de funções na carreira de Técnico Superior há pelo menos 4 anos e 3 anos de experiência na área de atuação da unidade orgânica;

c. – Perfil, conhecimentos e competências adequados;

d. – Detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado."

5.1 Os requisitos formais de provimento: Os constantes no perfil abaixo descritos e os requisitos especiais constantes do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

5.2 Perfil e requisitos habilitacionais:

5.2.1 Perfil: Trabalhador detentor de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com licenciatura adequada, admitindo-se a titularidade de experiência profissional necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação, em exercício de funções na carreira de Técnico Superior há pelo menos 4 anos e 3 anos de experiência na área de atuação da unidade orgânica, perfil, conhecimentos e competências adequados.

Os/As candidatos/as devem revelar as seguintes competências: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa; Negociação e influência; Organização, planeamento e gestão de projetos; Orientação para a inclusão; Orientação para a participação; Orientação para a segurança; Tomada de decisão; Inteligência emocional; Coordenação de equipas; Gestão e direção da organização; Liderança; Representação institucional, Visão estratégica.

5.2.2 Requisitos habilitacionais: Licenciatura adequada, admitindo-se a titularidade de experiência profissional necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação.

Descrição da Habilitação: Licenciatura adequada, admitindo-se a titularidade de experiência profissional necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação.

6. Métodos de seleção:

Métodos de Seleção a Utilizar: Avaliação Curricular (35%) e Entrevista Pública (65%), recaindo a seleção no candidato que, em sede de apreciação curricular e entrevista pública, melhor corresponda ao perfil desejado para desempenhar o cargo, conforme previsto no n.º 1 e 6 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações da Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.

6.1 Avaliação Curricular (AC): - visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos. O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma: Habilitação Académica (30%); Formação Profissional (30%); Experiência Profissional (40%)

6.1.1 Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico, com avaliação nos seguintes termos: Habilitação inferior ao grau de licenciatura, com experiência profissional comprovada na área de atuação da unidade orgânica, mínima de 3 anos – 17,00 valores; Licenciatura - 18,00 valores; Mestrado - 19,00 valores; Doutoramento - 20,00 valores. ----------

6.1.2 Formação Profissional (FP): onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional e competências do cargo a prover).

As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a trinta e cinco horas.

A avaliação da formação profissional, será efetuada nos seguintes termos:

Entre 0 e 50 horas de formação - 4,00 valores;

Entre 51 e 100 horas de formação - 8,00 valores;

Entre 101 e 200 horas de formação - 12,00 valores;

Entre 201 e 300 horas de formação - 16,00 valores;

Entre 301 e 400 horas de formação - 18,00 valores;

Mais de 400 horas de formação – 20 valores

6.1.3 Experiência Profissional (EP): onde se pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Será ponderado o desempenho de funções na área e ainda em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma:

Entre 3 e 8 anos de experiência profissional na área de atuação da unidade orgânica - 12,00 valores;

Mais de 8 e até 16 anos de experiência profissional na área de atuação da unidade orgânica - 14,00 valores;

Mais de 16 anos de experiência profissional na área de atuação da unidade orgânica - 16,00 valores;

Acresce à experiência profissional o desempenho de cargos de direção na área de atividade onde se insere o posto de trabalho a ocupar;

Até 1 ano de experiência profissional em cargo de direção - 1,00 valor;

Mais de 1 e até 3 anos de experiência profissional em cargo de direção - 2,00 valores;

Mais de 3 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção - 3,00 valores;

Mais de 6 anos de experiência profissional em cargo de direção - 4,00 valores;

Na classificação curricular adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

AC= HAx0,30+FPx0,30+EPx0,40

6.2 Entrevista Pública: Terá a duração máxima de 40 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e

responsabilidades do cargo a prover, e a sua valoração resultará da soma das pontuações obtidas em cada um dos fatores a seguir indicados: Interesse e motivação profissional; sentido critico; capacidade de liderança e de orientação de pessoas; capacidade de expressão e de comunicação; capacidade de estabelecer objetivos organizacionais; visão estratégica; orientação para a inovação e mudança; trabalho de equipa.

A entrevista pública terá em conta os seguintes aspetos, a que se atribui a valorização máxima de **20 valores**, assim distribuídos:

- Interesse e Motivação profissional: Entendendo-se esta como a predisposição natural para o exercício de uma função que envolve o gosto pela liderança de indivíduos e grupos; a definição de objetivos organizacionais enquadrados na política geral da autarquia, superiormente definida, a organização, o planeamento e programação das ações visando a consecução dos objetivos, bem como a responsabilidade pelo trabalho da equipa que dirige: **4 valores**.
- Sentido crítico: Capacidade de censurar, apreciando, observando e ponderando consciente e criteriosamente o que existe de melhor e pior, propondo novas formas de trabalho: **2 valores**.
- Capacidade de liderança e de orientação de pessoas: Capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos, promover as relações interpessoais demonstrando interesse pessoal nas necessidades de relacionamento com a orientação para o desenvolvimento: **4 valores**.
- Capacidade de expressão e de comunicação: Entendendo-se esta como a capacidade para se exprimir oralmente com clareza, fluência de linguagem e riqueza de vocabulário: **2 valores**.
- Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais: Entendendo-se esta como a capacidade para organizar, coordenar, estruturar e planear o trabalho, estabelecendo metas a atingir, tendo em vista a consecução dos objetivos pretendidos: **2 valores**.

- Visão estratégica: Capacidade de aplicação, e mobilização de recursos para atingir objetivos, definindo um plano para o futuro: **2 valores**.
- Orientação para a inovação e mudança: Capacidade de orientação para a inovação refere-se à abertura organizacional às novas ideias e a propensão para a mudança através da adoção de novos métodos: **2 valores.**
- Trabalho de equipa: Entendendo-se ser a capacidade para a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados: **2 valores**.

Os itens valorados com 4 valores serão classificados do seguinte modo:

- Excelente – 4 valores;
- Bom – 3 valores;
- Suficiente – 2 valores;
- Pouco – 1 valor.

Os itens valorados com 2 valores serão classificados do seguinte modo:

- Excelente/Bom – 2 valores;
- Suficiente/Pouco – 1 valor.

7. Classificação final

Na classificação final adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

CF= AC x 35% + EP x 65%

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

7.1 A classificação final resulta da escala que a seguir se indica:

Favorável preferencialmente - de 19 a 20 valores;

Bastante favorável - de 16 a 18 valores;

Favorável -13 a 15 valores;

Favorável com reservas - 10 a 12 valores;

Não tem perfil para o cargo - menos de 10 valores.

7.2 Em caso de igualdade de valoração final, entre candidatos, o desempate será efetuado, tendo em consideração:

- Em primeiro lugar, a classificação obtida no primeiro método de seleção;
- Subsistindo o empate, pela classificação obtida no segundo método de seleção.

7.3 Os(as) candidatos(as) que não compareçam à Entrevista Pública, consideram-se automaticamente excluídos(as), não havendo lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 12 do artigo 21.º da Lei n.º 64/2011, de 22/12, que altera a Lei n.º 2/2004, de 15/01, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, na sua atual redação.

8. Formalização das candidaturas:

As candidaturas deverão ser apresentadas impreterivelmente no prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público (BEP); ser remetidas, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, disponível em http://recrutamento.cmmangualde.pt até ao termo do prazo fixado e submetidos/carregados os anexos para instrução da candidatura, não sendo admitidas outras formas de apresentação; devendo ser formalizadas em requerimento, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal, elaborado nos termos do n.º 1 do artigo 102.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, que deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão do/a candidato/a:

- Curriculum profissional atualizado, datado e assinado, donde constem, para além de outros elementos julgados necessários, os seguintes: habilitações literárias e profissionais, funções que exercem e exerceram, cursos realizados, participação em seminários, conferências, palestras e em cursos e ações de formação, com relevo para o cargo a que se candidata, acompanhado das fotocópias simples, legíveis, dos documentos comprovativos das habilitações profissionais, cursos e ações de formação com indicação das entidades promotoras e respetiva duração; Fotocópia simples do documento comprovativo das habilitações literárias, podendo ainda ser acompanhado, se possível, pela fotocópia do cartão de cidadão ou do B.I e NIF.
- Declaração atualizada passada e autenticada pelo Serviço de origem do candidato, da qual conste, expressa e inequivocamente: Data de início e relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado detida pelo/a candidato/a e antiguidade na carreira; respetiva carreira e categoria em que se encontra atualmente integrado/a e a atual posição e nível remuneratórios, bem como descrição das atividades que se encontra a exercer e, sendo caso disso, cargo e tempo de serviço prestado em funções dirigentes.

8.1 A formação profissional não comprovada, não será contabilizada, para efeito de avaliação.

8.2 Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações e das informações que considere relevantes para o procedimento e apreciação do seu mérito, podendo ser excluídos do procedimento se não os apresentarem.

9. As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos determinam a sua exclusão e serão punidas nos termos da Lei.

10. O Júri do procedimento terá a seguinte constituição:

Presidente: José Luís Marques Antunes, Diretor do Departamento de Administração e Finanças, do Município de São Pedro do Sul.

Vogais:

Natércia de Jesus Marques Peixoto - Chefe da Divisão de Obras Públicas do Município de Mangualde.

Sílvia Laura da Fonseca Amaral Marques - Chefe da Divisão Financeira do Município de Mangualde.

11. Nos termos do preceituado no n.º 12 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o presente procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência de interessados.

12. O júri, findo o procedimento concursal elabora a proposta de nomeação com a indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os/as restantes candidatos/as, nos termos do disposto n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação.

13. O provimento do respetivo lugar será feito por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Mangualde, pelo período de 3 (três) anos, renováveis por iguais períodos, nos termos consignados no n.º 9 do artigo 21.º e no artigo 23.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro;

14. O presente aviso será publicado no Jornal de Notícias, na Bolsa de Emprego Público e na 2.ª série do Diário da República, com a indicação do cargo a prover e do dia daquela publicitação.

15. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º 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.

16. Na tramitação do presente procedimento o município de Mangualde tratará os dados pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) 2016/679, transposto para o ordenamento jurídico português através da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na redação atualizada e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário para o normal decurso do procedimento.

17. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação vigente.

18. Todas as notificações são enviadas por mensagem de correio eletrónico, através da plataforma de recrutamentos, para o endereço indicado pelos candidatos.

Município de Mangualde, 26 de agosto de 2026.

O Presidente da Câmara,

Marco Filipe Pessoa de Almeida