

AVISO N.º RH_114/2026

Procedimento concursal de seleção para provimento de um (1) lugar de direção intermédia de 2.º grau

1. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, o qual remete para os n.ºs 1 e 3 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, torna-se público que, por despacho do Primeiro Secretário, de 14 de agosto de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data de publicação do presente extrato no Diário da República, o seguinte procedimento concursal:

Procedimento concursal de seleção para provimento de um (1) lugar de direção intermédia de 2.º grau, para a Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional;

2. Legislação aplicável: o presente concurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LTFP), na sua redação atual, na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, (CPA), na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, bem como o Estatuto do Pessoal Dirigente das Comunidades Intermunicipais estabelecido na Lei n.º 77/2015, de 29 de julho.

3. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: "Em cumprimento da alínea h) do artigo 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".

4. Local de trabalho: as funções inerentes ao posto de trabalho a concurso serão desempenhadas na área de abrangência geográfica da OesteCIM.

5. Caraterização do posto de trabalho: na área e com o conteúdo funcional descrito no mapa de pessoal da OesteCIM.

Área:

Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

Conteúdo Funcional:

Exercício do conteúdo funcional conforme descrito no Mapa de Pessoal: Exercer as competências constantes no artigo 6.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, e constantes no Regulamento Interno da Comunidade Intermunicipal do Oeste, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 50, de 12 de março de 2026, com efetividade desde 13 de março de 2026.

6. Posicionamento remuneratório: nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a posição remuneratória de referência é o índice 70 / nível remuneratório 42 e 43, da carreira de dirigente, correspondente ao valor de 2.928,93€ (dois mil, novecentos e vinte e oito e noventa e três cêntimos) da TRU, ao qual acrescem despesas de representação no valor de 218,26€ (duzentos e dezoito euros e vinte e seis cêntimos).

7. Requisitos de admissão: os candidatos ao procedimento devem reunir os requisitos gerais e específicos, legalmente exigidos, até à data-limite de apresentação das candidaturas, determinando a exclusão do candidato do procedimento concursal a não confirmação da veracidade dos dados de candidatura.

7.1. Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2. Requisitos específicos de admissão: nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, sendo que, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, apenas podem ser admitidos os candidatos titulares do seguinte nível habilitacional e área de formação:

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (Código CNAEF 0413);

Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

7.3. Requisitos preferenciais de admissão: os candidatos ao procedimento devem deter preferencialmente a formação “Gestão Pública na Administração Local (GEPAL)”.

8. Âmbito do recrutamento: Os titulares dos cargos dirigentes são recrutados, por procedimento concursal, de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 77/2015.

9. Forma de apresentação de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário de candidatura, nos termos do n.º 1 e n.º 2 do artigo 13.º da Portaria, disponível na página eletrónica de recrutamento da OesteCIM (<https://recrutamento.oestecim.pt>), em formato pdf, até ao limite de 20MB, sob pena de exclusão.

9.1. Prazo de apresentação de candidaturas: 10 dias úteis, contados da data de publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP).

9.2. A apresentação de candidaturas deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações, sendo que os candidatos detentores de habilitações literárias obtidas no estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, simultaneamente, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b) Currículo profissional atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração;
- c) Fotocópia dos documentos comprovativos de formação profissional, com indicação da entidade promotora, data de frequência e carga horária (em horas), relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho para que se candidata;
- d) Declaração, devidamente autenticada e atualizada, comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, emitida pelo serviço onde exerce funções, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:
 - i) Modalidade da relação jurídica de emprego público, bem como a carreira e categoria de que seja titular, a respetiva antiguidade na carreira, categoria e no exercício de funções públicas, a posição e o nível remuneratórios atualmente detidos;

- ii) Atribuição/competência /atividade executada do posto de trabalho que ocupa ou que tenha ocupado em anos anteriores, com indicação do serviço onde o candidato exerce funções, e que apresente identidade funcional com o do posto de trabalho a que se candidata, bem como data a partir da qual o exerce (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira);
- iii) A avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) relativa aos últimos três ciclos avaliativos ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos.

9.3. A não apresentação de documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos, quando a falta desses documentos seja determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, bem como a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

9.4. Os candidatos são dispensados da entrega, aquando da candidatura, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 7.1. do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura a situação precisa em que se encontram relativamente a esses requisitos.

9.5. Para além do referido nos pontos anteriores, implica, ainda, a exclusão dos candidatos do procedimento concursal o não preenchimento ou preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário de candidatura, a apresentação de candidatura fora do prazo fixado no presente aviso e a falta de declaração da reunião dos requisitos de admissão.

9.6. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

9.7. Os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, são dispensados de apresentação imediata de documento comprovativo, devendo declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar os meios de comunicação/expressão que necessitam na aplicação dos métodos de seleção, nos termos do disposto nos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, sendo que:

10.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 50% da nota final e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho pretendida, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.

A avaliação é refletida numa Ficha de Avaliação Curricular e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação de média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (20 \% \times HA + 25 \% \times FP + 45 \% \times EP + 10 \% \times AD)$$

10.2. A Entrevista Pública (EP) tem uma ponderação de 50% da nota final e destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências críticas e as responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido.

De modo a assegurar uma seleção de candidatos justa e com base nos critérios necessários ao cargo a concurso, foi usado como base as competências inerentes ao Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) referentes aos cargos de dirigentes, sendo estas:

- Gestão e direção da organização (GDO): destinar-se-á a definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.
- Liderança (L): \destinar-se-á 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.
- Representação institucional (RI): destinar-se-á a representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.
- Visão estratégica (VE): destinar-se-á a 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.

A Entrevista Pública (EP) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (GDO+L+RI+VE)/4$$

11. Em caso de igualdade de classificação, o júri deliberou que prevalecerá o candidato que detiver maior valoração no método de seleção Entrevista Pública (EP).

12. As notificações e convocatórias aos candidatos são efetuadas por correio eletrónico.

13. O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

14. Composição do Júri

Presidente: Paulo Jorge Lopes Simões, Primeiro Secretário da Comunidade Intermunicipal do Oeste;

1º Vogal Efetivo: Joaquim Manuel Croca Caeiro, Professor Associado com Agregação do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Pedro Miguel Garcia Bernardino, Administrador Executivo da NOVA Information Management School da Universidade Nova de Lisboa;

1º Vogal Suplente: Ricardo João Magro Ramos Pinto, Presidente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

2º Vogal Suplente: Vítor Miguel Martins Arnaut Pombeiro, Primeiro Secretário da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

Caldas da Rainha, 18 de agosto de 2026

O Primeiro Secretário,



Paulo Simões