

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202604/0456

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Organismo: Câmara Municipal do Cartaxo

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2º grau

Área de Actuação: Divisão Jurídica

Remuneração: 2928,92

Suplemento Mensal: 218.26 EUR

Conteúdo Funcional: Para além das competências previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, compreende as competências decorrentes da necessidade de assegurar a chefia da Divisão Jurídica, designada abreviadamente por DJ, do Município do Cartaxo, com vista à consecução dos objetivos propostos, em face das competências atribuídas àquela, nos termos do artigo 34.º - A do Regulamento n.º 1264/2024, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 213, de 04 de novembro de 2024

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Direito

Perfil: O perfil relevante deverá demonstrar competências técnicas adequadas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, com vista à consecução dos objetivos propostos, em face das atribuições e competências atribuídas

Métodos de Selecção a Utilizar: Avaliação Curricular e Entrevista Pública

Presidente – Helena Isabel Marques Duarte Segurado – Chefe de Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património da Direção de Serviços de Gestão e Administração;

1.º vogal efetivo – Pedro Jorge Pereira Castanheira de Melo - Diretor de Departamento de Infraestruturas, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos Município de Azambuja;

2.º vogal efetivo – Lara Mónica Oliveira Vitorino - Chefe de Divisão Administrativa e Jurídica Município de Azambuja.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Cartaxo	1	Praça 15 de Dezembro	Cartaxo	2070050 CARTAXO	Santarém	Cartaxo

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento: B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 8326/2026/2 DR, 2.ª série, n.º 71, de 13/04/2026 e Correio da Manhã 27/03/2026

Apresentação de Candidaturas

Local: Plataforma eletrónica de recrutamento com o seguinte endereço:
<https://recrutamento.cmcartaxo.pt>

Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser submetidas através do preenchimento do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município do Cartaxo com o seguinte endereço: <https://recrutamento.cm-cartaxo.pt>. Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Declaração, devidamente autenticada, emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual, constem inequivocamente a natureza do vínculo, a categoria, o tempo de serviço na categoria, carreira e na função pública e, se for o caso, o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes;
- b) Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado, com indicação das funções exercidas ao longo da atividade profissional e respetivos termos de permanência;
- c) Documento comprovativo das habilitações literárias;
- d) Documentos comprovativos das ações de formação profissional;
- e) Documentos comprovativos que os candidatos considerem relevantes para apreciação do seu mérito ou que possam constituir motivo de preferência legal.

Contacto: 243700250; rh@cm-cartaxo.pt

Data de Publicação 2026-04-14

Data Limite: 2026-04-28

Observações Gerais: AVISO N.º 26/2026

Procedimento concursal para recrutamento de cargo de direção intermédia de 2.º grau para Chefe da Divisão Jurídica (DJ) do Município do Cartaxo

1. — Para efeitos do disposto no artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, na sequência da deliberação da Assembleia Municipal, em sessão ordinária de 19 de dezembro de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da publicação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), procedimento concursal, para recrutamento para o seguinte cargo de direção intermédia de 2.º grau:
- Chefe da Divisão Jurídica (DJ) do Município do Cartaxo

2. — Legislação aplicável: O presente procedimento reger-se-á pelo disposto na Lei 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto e Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2026, e Código do Procedimento Administrativo.

3. — Prazo: Nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, o prazo será de 10 dias úteis a contar da data de publicação do procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público (BEP).

4. — Âmbito do recrutamento: Para cumprimento do estabelecido na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e nos artigos 12.º e seguintes da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o recrutamento é feito por procedimento concursal de entre os 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 que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Habilitação literária: licenciatura em Direito. Tendo em conta o n.º 3 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012 e considerando os princípios constitucionais de economia, eficácia e eficiência de gestão da Administração Pública, nos casos em que o procedimento concursal fique deserto ou em que nenhum dos candidatos reúna condições para ser designado, nos termos do n.º 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, os titulares dos cargos de direção intermédia podem ser igualmente recrutados, em subsequente procedimento concursal, de entre indivíduos licenciados sem vínculo à Administração Pública que reúnam os requisitos previstos no n.º 1, encontrando-se a sua abertura sujeita a aprovação prévia da câmara municipal, sob proposta do respetivo presidente.

5. — Local de trabalho: Município do Cartaxo.

6. — Caracterização do posto de trabalho: Para além das competências previstas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, compreende as competências decorrentes da necessidade de assegurar a chefia da Divisão Jurídica, designada abreviadamente por DJ, do Município do Cartaxo, com vista à consecução dos objetivos propostos, em face das competências atribuídas àquela, nos termos do artigo 34.º - A do Regulamento n.º 1264/2024, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 213, de 04 de novembro de 2024. O perfil relevante deverá demonstrar competências técnicas adequadas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, com vista à consecução dos objetivos propostos, em face das atribuições e competências atribuídas.

7. — Posicionamento remuneratório: A remuneração corresponde a 70 % do valor fixado para o cargo de Diretor-Geral, nos termos do Decreto-Lei n.º 383-A/87, de 23 de dezembro, acrescido de suplemento mensal referente a despesas de representação.

8. — Requisitos de admissão ao procedimento concursal, nos termos do artigo 14.º do Regulamento 1206/2022, de 29 de dezembro, artigo 22.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e artigos 12.º e seguintes da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto:

- a. Relação jurídica de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
- b. Formação académica correspondente à licenciatura ou superior.
- c. Experiência profissional: quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do disposto na alínea b).
- d. Formação profissional adequada ao exercício das funções a desempenhar.

9. — Formalização das candidaturas:

9.1. — Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004.

9.2. — Forma: As candidaturas deverão ser submetidas através do preenchimento do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município do Cartaxo com o seguinte endereço: <https://recrutamento.cm-cartaxo.pt>.

10. — Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Declaração, devidamente autenticada, emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual, constem inequivocamente a natureza do vínculo, a categoria, o tempo de serviço na categoria, carreira e na função pública e, se for o caso, o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes; b) Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado, com indicação das funções exercidas ao longo da atividade profissional e respetivos termos de permanência; c) Documento comprovativo das habilitações literárias; d) Documentos comprovativos das ações de formação profissional; e) Documentos comprovativos que os candidatos considerem relevantes para apreciação do seu mérito ou que possam constituir motivo de preferência legal;

10.1. — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

10.2. — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11. — Métodos de seleção:

11.1. Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório;

Entrevista Pública (EP) — método obrigatório.

11.2. — Avaliação curricular, com uma ponderação de 50%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EPE + FP) / 3$$

Em que:

HA = Habilitações Académicas; EPE = Experiência Profissional específica; AC = (HA + EPE + FP) / 3

FP = Formação Profissional

HA = Habilitação Académica

Será ponderado a titularidade do grau académico:

- Pós-graduação ou formação especializada de índole jurídica ou autárquica

.....20 valores;

-Grau de licenciado para além da área jurídica

.....16

FP – Formação Profissional

Considerando a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover, nos últimos 10 anos. Em causa, designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações, relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

EPE – Experiência Profissional específica, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos dirigentes ou de chefia, (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

11.3. — Entrevista pública, com uma ponderação de 50%, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Capacidade de Liderança

Capacidade para 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. Grau elevado: Demonstra conhecimento consistente na liderança de equipas, com exemplos concretos de delegação, motivação, desenvolvimento de colaboradores, definição clara de objetivos e monitorização de resultados, evidenciando impacto positivo no desempenho. Grau bom: Demonstra capacidade para a regular de coordenação e orientação de equipas, com exemplos adequados de distribuição de tarefas, acompanhamento e definição de metas, ainda que com menor profundidade estratégica. Grau suficiente: Demonstra alguma aptidão para coordenação informal ou pontual, com práticas básicas de organização e apoio aos colegas, sem demonstração consistente de liderança estruturada. Grau insuficiente: Não evidencia capacidades para liderança, nem

capacidade de motivar, orientar ou desenvolver equipas.

2. Capacidade de representação institucional

Capacidade de representar uma instituição ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização demonstrando uma imagem institucional credível. Grau elevado: Demonstra grande capacidade para representação institucional a nível interno e externo, incluindo contextos nacionais/internacionais, com capacidade de defesa dos interesses da organização e projeção de imagem credível e profissional. Grau bom: Demonstra capacidade para representação institucional em contextos formais, com adequada capacidade de comunicação e posicionamento institucional. Grau suficiente: Evidencia alguma capacidade para participar em reuniões ou eventos representativos, com desempenho aceitável, mas sem autonomia ou relevância estratégica. Grau insuficiente: Não evidencia capacidade para efeitos de representação institucional ou revela dificuldades na comunicação externa.

3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas

Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Grau elevado: Demonstra elevada capacidade analítica, utilizando metodologias estruturadas, múltiplas fontes e raciocínio crítico, antecipando problemas e apresentando soluções eficazes e fundamentadas. Grau bom: Demonstra capacidade consistente de análise e resolução de problemas, com recurso a dados e critérios objetivos, ainda que com menor profundidade metodológica. Grau suficiente: Evidencia capacidade básica de análise, resolvendo problemas simples ou rotineiros, com recurso limitado a métodos estruturados. Grau insuficiente: Revela dificuldades na interpretação da informação e na formulação de soluções adequadas.

4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos

Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Grau elevado: Demonstra elevada capacidade de gestão de projetos, planeamento estratégico, controlo de prazos, custos e qualidade, antecipando riscos e gerindo eficazmente as expectativas das partes interessadas. Grau bom: Demonstra capacidade regular de organização e planeamento, assegurando o cumprimento de prazos e procedimentos, com gestão adequada dos recursos. Grau suficiente: Evidencia organização básica das tarefas e cumprimento mínimo de prazos, com reduzida capacidade de planeamento integrado. Grau insuficiente: Revela dificuldades significativas na organização do trabalho, no planeamento e no cumprimento de objetivos.

5. Capacidade de tomada de decisão

Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentada assumindo a responsabilidade pelos resultados. Grau elevado: Demonstra capacidade consistente de tomar decisões fundamentadas, em contextos complexos ou de pressão, assumindo responsabilidades e avaliando riscos e impactos. Grau bom: Demonstra capacidade muito adequada de decisão em contextos normais de trabalho, com ponderação e responsabilidade. Grau suficiente: Evidencia capacidade adequada de decisão, dependente de validação superior ou restrita a situações simples. Grau insuficiente: Revela dificuldade em decidir, evitando responsabilidades ou demonstrando insegurança sistemática.

6. Inteligência emocional

Capacidade de gerir as emoções, demonstrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Grau elevado: Demonstra elevada capacidade de autocontrolo emocional, empatia, gestão de conflitos e tomada de decisões equilibradas, promovendo ambientes de trabalho positivos. Grau bom: Demonstra boa capacidade de relacionamento interpessoal e gestão emocional, com resposta adequada a situações de tensão. Grau suficiente: Evidencia competências emocionais básicas, com alguma dificuldade em contextos mais exigentes. Grau insuficiente: Revela dificuldades frequentes na gestão emocional, empatia reduzida ou comportamentos inadequados. No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada. A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, de acordo com a seguinte ponderação:

A especificação dos conceitos relativos aos graus de avaliação constam acima enunciados e servirão de guia orientador na avaliação a ser levada a cabo pelo júri. A avaliação final da Entrevista Pública será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros.

11.4. — Deste modo, a classificação final será obtida em resultado da aplicação da seguinte fórmula

$CF = AC + EntP / 2$ em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular EntP = Entrevista Pública O não preenchimento de um parâmetro de valorização confere 0 valores

11.5. — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a

9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção para os quais são convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.

11.6. — A classificação final dos candidatos que completem o procedimento concursal com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e é unitária.

12. — Os candidatos admitidos são convocados para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

13. — Publicitação dos resultados

13.1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na área de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada na sua página eletrónica.

13.2 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada na área de Gestão de Recursos Humanos, disponibilizada na página eletrónica e publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, sendo os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, notificados desta homologação.

14. — Nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

15. — Composição do Júri

Presidente – Helena Isabel Marques Duarte Segurado – Chefe de Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património da Direcção de Serviços de Gestão e Administração;

1.º vogal efetivo – Pedro Jorge Pereira Castanheira de Melo - Diretor de Departamento de Infraestruturas, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos Município de Azambuja;

2.º vogal efetivo – Lara Mónica Oliveira Vitorino - Chefe de Divisão Administrativa e Jurídica Município de Azambuja.

16. — 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, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

Paços do Município, 20 de março de 2026

A Vereadora com competências delegadas, (Despacho n.º 24/PC-JH/2025, de 17-11)

Maria de Fátima Mendes Ferreira Vinagre