



AVISO N.º 8064/2011

**ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA
CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
DETERMINADO DE 1 POSTO DE TRABALHO, DE ACORDO COM MAPA DE PESSOAL**

Processo n.º 40/02-02 (2011)

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho datado de 23 de Fevereiro de 2011 e no uso da competência que me é conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no n.º 1 do artigo 19.º e na alínea a) do artigo 3.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, nos termos do artigo 26.º, da referida Portaria, a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Peniche, nos seguintes termos:

TÉCNICO SUPERIOR:

REF.A) - 1 Lugar para a carreira e categoria de Técnico Superior

1 - Descrição sumária das funções (conforme anexo do n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro) e mais concretamente:

REF.A) - Coordenação técnica e supervisão de acordo com as exigências próprias dos serviços do Parque de Campismo Municipal de Peniche; Elaboração do plano de actividades de acordo com os objectivos definidos superiormente, com os recursos disponíveis face às necessidades das instalações e serviços. Desenvolvimento, implementação e avaliação de medidas que contribuam para o melhoramento dos serviços do parque; Ser o elo de ligação entre o Parque de Campismo Municipal e os serviços da Câmara Municipal, nomeadamente, Secretaria, Tesouraria, Património, Aprovisionamento, Oficinas e Armazéns; Efectuar a gestão da manutenção e actualização dos espaços e equipamentos, assim como, solicitar a aquisição de bens materiais e serviços necessários ao funcionamento do Parque; Concepção de relatórios, com base na análise e interpretação de informações provenientes dos utentes e dos serviços, que possam ser trabalhados em prol da beneficiação dos serviços prestados pelo parque de campismo e do desenvolvimento das potencialidades turísticas da região.

2 - Validade do procedimento concursal: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 - Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 - Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Peniche, conforme o ponto 3 do meu despacho datado de 23 de Fevereiro de 2011.

5 - Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de mobilidade especial (SME), que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados, respectivamente, no artigo 8.º e n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

5.1 - Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 – Requisitos Habilitacionais:

REF. A) – Licenciatura em Turismo e Mar (Pré-Bolonha)

5.3 – Requisitos Específicos:

REF. A) – Carta de Condução categoria B.

6 – Prazo e forma para apresentação das candidaturas:

6.1 – Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

6.2 – Forma – As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo obrigatório (um por cada referência, caso contrario será excluído), disponível na Secção de Recursos Humanos desta Autarquia ou na página da Internet (www.cm-peniche.pt) e entregues pessoalmente na referida Secção (Edifício Cultural do Município), mediante entrega de recibo comprovativo, ou, remetidos por correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche (Não se aceitam candidaturas via e-mail).

Do formulário tipo devem constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista).

6.3 – A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações (caso seja detentor de certificado de habilitações estrangeiro deve entregar também, certificado de equivalência correspondente, emitido pelo Ministério da Educação), fotocópia de certificados relevantes para as áreas, fotocópia do Documento de Identificação, fotocópia do respectivo currículo datado e assinado e ainda, quando se tratar de candidatos vinculados (em qualquer dos regimes), a respectiva Declaração de Vínculo contendo a descrição pormenorizada das funções exercidas à data da candidatura.

6.4 – Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Peniche, ficam dispensados de apresentar a fotocópia do certificado de habilitações e fotocópia do documento de identificação, desde que os referidos documentos se encontrem arquivados no respectivo processo individual, para tanto, deverão declará-lo no Formulário de Candidatura.

7 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

7.1 – Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8 – Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

9 – Métodos de Selecção a utilizar:

Avaliação Curricular

Entrevista de Avaliação de Competências

9.1 – Avaliação Curricular: – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação do Desempenho;

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores segundo a aplicação das seguintes fórmulas:

$$AC = (HAB + FP + 2EP + AD)/5$$

(caso o candidato já tenha exercido estas funções na Administração Pública)

Ou

$$AC = (HAB + FP + 2EP)/4$$

(para os restantes casos)

Sendo que:

AC= Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD= Avaliação do Desempenho

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Para Técnicos Superiores:

Licenciatura – 17 Valores

Pós -Graduação – 18 Valores

Mestrado – 19 Valores

Doutoramento – 20 Valores

Para outras carreiras:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 19 valores

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem acções de formação – 0 valores

Com acções de formação – em que:

Acções de formação com duração ≤ a 35 horas – 1 valor/cada acção

Acções de formação com duração > 35 horas – 2 valores/cada acção

(só serão contabilizadas acções com duração superior a 7 horas, exclusive)

EP = Experiência Profissional na área: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência profissional – 0 valores

Até 6 meses – 4 valores

Até um ano – 8 valores

Superior a um ano até 3 anos – 12 valores

De 4 a 9 anos – 16 valores

De 10 a 15 anos – 18 valores

Superior a 15 anos – 20 valores

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio

Desempenho Insuficiente – 10 valores

Desempenho de Necesita Desenvolvimento – 12 valores

Desempenho Bom – 15 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado – 10 valores

Desempenho Adequado – 15 valores

Desempenho Relevante – 20 valores

Só serão consideradas para efeitos do cálculo da formação profissional, da experiência profissional, e da avaliação do desempenho, as declarações, quando devidamente comprovadas e certificadas.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos.

9.2 – Entrevista de Avaliação de Competências – visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Só serão convocados para este método, os dez candidatos com melhor classificação no método anterior.

10 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da ordenação final

11 - De acordo com o preceituado no artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos aprovados em cada método, são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria.

12 - Sempre que estiverem mais de 100 candidatos admitidos ao primeiro método de selecção, o Júri fará uso da prerrogativa legal constante da alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

13 - Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar, serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

14 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Peniche e disponibilizada na sua página da Internet (www.cm-peniche.pt).

15 - Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos, serão notificados, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 - Pronúncia de interessados: De acordo com o preceituado no artigo 31.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos podem pronunciar-se sobre o procedimento em causa, na fase inicial da apreciação de candidaturas ou posteriormente à publicitação da Lista Unitária Final Provisória, através de formulário tipo obrigatório, facultado na Secção de Recursos Humanos (Edifício Cultural do Município) ou disponível no anteriormente mencionado endereço electrónico.

17 - Âmbito de recrutamento: Para cumprimento do estabelecido no artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho, por aplicação do disposto no número anterior, que se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme meu despacho datado de 23 de Fevereiro de 2011.

18 - Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a Câmara Municipal de Peniche e terá lugar imediatamente após a publicação no *Diário da República* da Lista Unitária de Ordenação Final Homologada. Contudo, no momento presente, a determinação do posicionamento remuneratório destas categorias será conforme o artigo 26º da Lei do Orçamento de Estado para 2011.

19 - Período Experimental: Conforme o artigo 77.º da Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro.

20 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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".

21 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de reserva de lugares, os candidatos com deficiência devem juntar ao formulário de candidatura, atestado de incapacidade, com o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no Procedimento Concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

22 - Conforme FAQ n.º 4 da DGAEP, relativa aos Procedimentos Concurais: A consulta escrita é dirigida à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, que assegurará, transitoriamente, a realização do procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento em entidade centralizada. Porém, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

23 - Indicação de quem não pode ser candidato: Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Peniche idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

24 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, na página da Internet da Câmara Municipal de Peniche e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis, contados da mesma data, num Jornal de expansão nacional.

25 - Em cumprimento do disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, com a nova redacção dada pelo artigo 4.º da Lei n.º 4/2010, de 5 de Maio, foi comunicado ao respectivo Centro de Emprego, a abertura do presente procedimento.

26 - Composição dos júris:

REF. A): Presidente do Júri: Dr.ª Margarida Isabel Pelerito de Araújo Gonçalves, Chefe da Divisão Administrativa;

Vogais efectivos: Eng.º Nuno Manuel Malheiros Cativo, Director do Departamento de Energia e Ambiente e Dr. Vítor Manuel Dias Ramos, Técnico Superior (Sociólogo);

Vogais suplentes: Eng.º José Marcolino Martins Pires, Director do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística e Arq. José Alberto Ribeiro Gonçalves, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística.

Os primeiros vogais efectivos substituem o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos.

Paços do Município de Peniche, 18 de Março de 2011

O Presidente da Câmara

António José Ferreira Sousa Correia Santos.