

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202108/0309
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Activa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Peniche
Vínculo:	Nomeação transitória, por tempo determinado
Duração:	12
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	Remuneração mínima mensal garantida, conforme a Tabela Remuneratória Única que corresponde a 665,00€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º, ao qual corresponde, respetivamente, o grau de complexidade funcional 1 e nos termos do definido no Mapa de Pessoal deste Município, exerce funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, no âmbito do Setor de Execução de Obras, nomeadamente Pedreiro.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Deliberação n.º 27/2020 da Assembleia Municipal de 18 de dezembro de 2020, que aprova o Mapa de Pessoal Ano 2021, alterado a 17 de junho de 2021, da autorização concedida pelo Órgão Executivo na Deliberação n.º 676/2021, de 26 de julho e do Despacho de Abertura do Senhor Presidente de 28 de julho.
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Peniche	5	Largo do Município		2520239 PENICHE	Leiria	Peniche

Total Postos de Trabalho: 5

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento@cm-peniche.pt

Contacto: recrutamento@cm-peniche.pt

Data Publicitação: 2021-08-17

Data Limite: 2021-08-30

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República e Jornal de Notícias

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Nos termos do disposto no artigo 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), na sequência da Deliberação n.º 27/2020 da Assembleia Municipal de 18 de dezembro de 2020, que aprova o Mapa de Pessoal Ano 2021, alterado a 17 de junho de 2021, da autorização concedida pelo Órgão Executivo na Deliberação n.º 676/2021, de 26 de julho e do Despacho de Abertura do Senhor Presidente de 28 de julho, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da presente publicação na Bolsa de Emprego Público, na sequência da publicação do Aviso (extrato) no Diário da República – Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo determinado para a ocupação de um (5) postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções na Divisão de Obras Municipais – Setor de Execução de Obras– Pedreiro, previstos (e não ocupados) no Mapa de Pessoal deste Município. 2 - Procedimentos prévios: 2.1 – Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de dezembro, na sua atual redação, e do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, e artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, de acordo com o despacho do Secretário de Estado da Administração Local em 2014/07/17, "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até à constituição da EGRA, junto da entidade intermunicipal". 2.2 - Não existe reserva de recrutamento interna nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria. 2.3 – A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, na qualidade de Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento, informou por e-mail de 19 de outubro de 2020, não ter decorrido qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento para a área deste procedimento concursal. 3 – 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 – Área de recrutamento: 4.1 – Nos termos

do estabelecido n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em resultado da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 4.2 – Nos termos da alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta entidade idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 5 – Ao presente procedimento são aplicáveis as regras constantes na LTFP, na Portaria, no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, doravante designado por CPA. 6 – Número de postos de trabalho: cinco (5) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional para o Setor de Execução de Obras – Pedreiro - Divisão de Obras Municipais. 7 – Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: Contrato por tempo determinado, nos termos do artigo 40.º da LTFP. 8 – Local de trabalho: O local de trabalho será toda a área do Município de Peniche, sendo praticado o horário vigente, e com as características publicadas no ponto 1 deste aviso. 9 – Caracterização do posto de trabalho: de acordo com o Mapa de Pessoal de 2021, aprovado pela Assembleia Municipal, Deliberação n.º 27/2020, de 18 de dezembro de 2020 e alterado a 17 de junho de 2021. Funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º, ao qual corresponde, respetivamente, o grau de complexidade funcional 1. Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, no âmbito do setor de Execução de Obras, nomeadamente Pedreiro. 9.1 – Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. 10 – Posição remuneratória: será determinada de acordo com o artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a Remuneração mínima mensal garantida, conforme a Tabela Remuneratória Única que corresponde o valor de 665,00€. 10.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Peniche da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 11 – Requisitos de admissão: 11.1 – Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 11.1.1 – Na fase de candidatura, os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se refere o número anterior, desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles. 11.1.2 – A entrega dos documentos comprovativos dos requisitos previstos no ponto 11.1, será apenas exigida no momento da assinatura do contrato de trabalho em funções públicas. 11.2 – Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória, de acordo com a data de nascimento. 11.2.1 – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. 11.2.2 – Não é permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional. 11.3 – Requisitos Específicos: Posse de título de habilitação legal para conduzir (Carta de condução) veículos da categoria C, nos termos do Código da Estrada aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na redação atual, Carta de Qualificação de Motorista (CQM), de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 126/2009, de 27 de maio, na redação atual e Cartão de tacógrafo do condutor (válido). 11.4 – Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. 12 – Forma e prazo de apresentação da candidatura: 12.1 – A

candidatura deverá ser formalizada através do preenchimento obrigatório do formulário tipo disponível no site do Município em Peniche em https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/writer_file/document/13243/formulario_candidatura_procedimentos_concursais_mpeniche_edit.pdf. No formulário de candidatura obrigatório deverá ser identificado o lugar a que está a concorrer. 12.2 – A apresentação da candidatura é efetuada preferencialmente através de envio por via eletrónica para recrutamento@cm-peniche.pt (podendo submeter unicamente ficheiros no formato pdf). As candidaturas podem, ainda, ser submetidas por correio registado, para Município de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche, dentro do prazo de candidatura definido no ponto 1, ou presencialmente, mediante agendamento prévio para o endereço eletrónico recrutamento@cm-peniche.pt, no Edifício Cultural, sito na Rua dos Hermínios, 2520-294 Peniche. 13 – Documentos a apresentar com a candidatura, sob pena de exclusão: 13.1 – Cópia simples e legível do certificado de habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo do reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. 13.2 – Currículo profissional atualizado detalhado, datado e assinado, devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e/ou exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho agora publicitado, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas. Deverá ser acompanhado dos documentos comprovativos dos elementos nele mencionados; 13.3 – Cópia simples dos documentos comprovativos dos elementos/factos mencionados no currículo; 13.4 – Os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, em situação de requalificação ou nas circunstâncias previstas no n.º 1 do artigo 66.º do anexo à LTFP, deverá apresentar declaração, devidamente atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem a que o candidato pertence/pertenceu, da qual conste, de forma inequívoca, a identificação da modalidade da relação jurídica de emprego público estabelecida, carreira e categoria de que seja/foi titular, do período de tempo dessa titularidade, da posição e nível remuneratório em que se encontre/encontrou posicionado, das competências e conteúdo funcional, caracterizadoras do posto de trabalho que ocupa/ocupou e bem assim o órgão ou serviço onde exerce/exerceu a atividade e a indicação da avaliação de desempenho dos últimos três períodos avaliativos; 13.5 – Os candidatos portadores de deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem apresentar documento comprovativo da mesma. Os candidatos devem, ainda, mencionar, no requerimento, os elementos necessários para que o processo de seleção seja adequado, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão (artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro); 13.6 – A documentação apresentada na candidatura deverá ser redigida em Língua Portuguesa. 14 – A não apresentação da documentação definida nos pontos 12 e 13, determina a não valorização, em termos de análise da candidatura e de avaliação curricular, dos factos ou situações que através dos mesmos deveriam ser comprovados. 15 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 16 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura ou currículo, a apresentação de documentos originais comprovativos das suas declarações. 17 – Métodos de seleção: 17.1 - Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, o método de seleção obrigatório a utilizar no presente procedimento concursal será a Avaliação Curricular, e o método de seleção facultativo será a Entrevista Profissional de Seleção. 17.2 - A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido em mapa de pessoal para o posto de trabalho a ocupar. 17.3 - De acordo com o Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 28 de julho, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório Avaliação Curricular. b. Aplicação do segundo método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção) a apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades dos serviços; c. Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria. O júri, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente aos parâmetros de avaliação deliberou, o seguinte: 17.4 - A

Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. 17.4.1 - A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: a) Habilitação académica cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes critérios: Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura – 19 valores; Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. Só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: Sem ações de formação – 0 valores; Ações de formação de curta duração (> 7 horas e = 30 horas) – 1 valor/cada ação; Ações de formação de média duração (> 30 horas e = 60 horas) – 2 valores/cada ação; Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/cada ação. Só serão contabilizadas ações com duração superior a 7 horas. Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total e, apenas mencione um período temporal, considerar-se-ão as seguintes correspondências: 1 dia (7 horas) - 0 valor/ cada ação; 2 ou mais dias (= 8 horas) - 1 valor/cada ação. c) Experiência Profissional, em que ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas: Sem experiência profissional – 0 valores Até 6 meses (1 dia até 180 dias) – 4 valores De 6 meses até 1 ano (181 dias até 365 dias) – 8 valores De 1 ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) – 12 valores De 3 até 9 anos (1096 dias até 3285 dias) – 16 valores De 9 até 15 anos (3286 dias até 5475 dias) – 18 valores Superior a 15 anos (= a 5476 dias) – 20 valores d) Avaliação de Desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio – serão avaliados nos seguintes termos: i. Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores; ii. Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores; iii. Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores; iv. Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores; v. Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores. Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro – serão avaliados nos seguintes termos: i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores; ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores; iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores. Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos da alínea d) do ponto 17.5.1 correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. 17.4.2 - A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$ Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas; FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional; EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional; AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho. 17.4.3 - Para candidatos que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ 17.8 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de

comunicação e de relacionamento interpessoal. A duração da Entrevista Profissional de Seleção não excederá os 30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os parâmetros a avaliar da Entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação: a) Motivação, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu empenho; 1.º nível Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata. Elevado - (20 valores) 2.º nível Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata. Bom - (16 valores) 3.º nível Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata. Suficiente - (12 valores) 4.º nível Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata. Reduzido - (8 valores) 5.º nível Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata. Insuficiente - (4 valores) b) Expressão e fluência verbais, que aliviará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação; 1.º nível - Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas. Elevado - (20 valores) 2.º nível - Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas. Bom - (16 valores) 3.º nível - Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas. Suficiente - (12 valores) 4.º nível - Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas. Reduzido - (8 valores) 5.º nível - Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas. Insuficiente - (4 valores) c) Sentido Crítico, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento; 1.º nível - Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação. Elevado - (20 valores) 2.º nível - Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação. Bom - (16 valores) 3.º nível - Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação. Suficiente - (12 valores) 4.º nível - Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação. Reduzido - (8 valores) 5.º nível - Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação. Insuficiente - (4 valores) d) Espírito de equipa: que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar. 1.º nível - Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares Elevado - (20 valores) 2.º nível - Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares. Bom - (16 valores) 3.º nível - Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares. Suficiente - (12 valores) 4.º nível - Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares. Reduzido - (8 valores) 5.º nível - Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares. Insuficiente - (4 valores) A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. 17.9 – Ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados: será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$ Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados,

valores centesimais. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. 18 - Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou que: Caso subsista igualdade de valoração, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: a) Experiência profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de anos); b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas); c) Habilitação literária adequada do candidato; d) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. 18.1 - Quanto à exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção, o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção. 19 – Notificações aos candidatos: 19.1 - Considerando as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro que, altera e republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as notificações aos candidatos são realizadas nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria, isto é, são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Quando o universo de candidatos for superior a 25 a notificação aos candidatos será realizada através de aviso (extrato) publicado na 2.ª série do Diário da República, informando da afixação em local visível e público das instalações do Município de Peniche e disponibilização na página da Internet em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/indeterminados>. 20 – Audiência Prévia ocorre nos termos do disposto nos artigos 21.º e 22.º da Portaria, os candidatos podem pronunciar-se por escrito sobre o procedimento em causa, após a apreciação das candidaturas e sobre a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos do artigo 28.º da Portaria. Para tal, os interessados deverão utilizar o formulário tipo obrigatório, disponível no site https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/writer_file/document/13201/formulario_audiencia_interessados_mpeniche.pdf, que poderá ser enviado para recrutamento@cm-peniche.pt. Podem, ainda, remeter por correio registado, dentro do prazo, para o Município de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche ou presencialmente, mediante agendamento prévio para o endereço eletrónico recrutamento@cm-peniche.pt, no Edifício Cultural, sito na Rua dos Hermínios, 2520-294 Peniche. 20.1 – A lista unitária de ordenação final, após homologação é afixada em local visível e público das instalações do Edifício Cultural desta Câmara Municipal e disponibilizada em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais> sendo ainda publicado um aviso (extrato) na 2.ª série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria. 20.2 – De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 21 – Composição e identificação do júri: Presidente – Arq. Miguel Ângelo Polainas Mateus Carvalho (Chefe de Divisão de Obras Municipais); Vogais efetivos – Célia Maria Dionísio Oliveira, Assistente Técnica, e Eng.ª Filipa Dias Clara, Técnica Superior. Vogais suplentes – Dra. Ana Isabel Silva Rapaz Ramos, e Eng.º José Agostinho Saldanha Coelho e Silva, Técnicos superiores. Negociador Salarial - Arq.ª Paula Cristina Leite Lavado (Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística). 21.1 – O primeiro vogal efetivo substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos. 21.2 - Para efeitos do disposto no artigo 46.º da LTFP o júri do período experimental seja o designado anteriormente. Paços do Concelho de Peniche, 16 de agosto de 2021 O Presidente da Câmara Municipal de Peniche, Henrique Bertino Batista Antunes.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta**Admitidos**

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		