

Bolsa de Emprego Público (BEP)

Caraterização geral da oferta

Código da Oferta: OE202208/0078

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão/Serviço: Câmara Municipal de Peniche

Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo

Duração (meses): 12

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única – 1.268,04€

Suplemento Mensal: 0,00€

Caracterização do Posto de Trabalho:

Para além do genericamente referido no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, do mencionado no mapa de pessoal e da estrutura orgânica dos serviços municipais, e demais competências/atividades cometidas às autarquias locais nas matérias ora em apreço e do perfil de competências estabelecido: desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da sanidade pecuária. Colaborar com o Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas (MADRP) na área do respetivo Município, em todas as ações levadas a efeito nos domínios da sanidade animal, da higiene pública veterinária, do melhoramento zootécnico e da economia e comércio pecuários, programados pelos serviços competentes, colaborar ainda em todas as ações de saúde e bem-estar animal, saúde pública veterinária, da segurança da cadeia alimentar de origem animal, da inspeção higio-sanitária, do controlo da higiene da produção, da transformação e da alimentação animal e dos controlos veterinários de animais e de produtos provenientes das trocas intracomunitárias e de países terceiros, entre outras atividades relevantes.

Exerce as demais competências previstas por lei ou regulamento.

Animais de Companhia: Direção e coordenação técnica do Canil-gatil Municipal; promover a adoção de animais abandonados; execução das medidas de profilaxia médica sanitária, preconizadas na legislação em vigor (campanhas de vacinação antirrábica e identificação eletrónica); avaliação das condições de alojamento e de bem-estar dos animais de companhia; notificações para sequestros sanitários de animais agressores de pessoas e animais; controlo e fiscalização nas diferentes matérias aplicáveis nesta matéria, no âmbito da legislação aplicável; licenciamento e controlo de estabelecimentos comerciais para venda de animais e de alimentos para animais, bem como de qualquer alojamento/hospedagens de animais de companhia e dos Centros de Atendimento Médico Veterinários.

Animais de Espécies Pecuárias: emissão de pareceres técnicos sobre licenciamento e bem-estar animal de espécies pecuárias (suínos, bovinos, ovinos, caprinos); emissão de pareceres técnicos sobre licenciamento de veículos de transporte de animais vivos.

ÁREA DA SAÚDE PÚBLICA VETERINÁRIA E HIGIENE E SEGURANÇA ALIMENTAR

Emissão de parecer técnico, para efeitos de licenciamento de Estabelecimentos Comerciais (grossistas e retalhistas) de géneros alimentícios de origem animal, integrando a respetiva comissão de vistorias. Nos estabelecimentos onde se transformam, preparam, ou manipulam produtos alimentares de origem animal (Estabelecimentos comerciais, restauração, feiras e mercados municipais, cantinas públicas e privadas, indústria do tipo 4, venda ambulante, entre outros): controlo e inspeção sanitária dos produtos alimentares de origem animal; controlo e inspeção da higiene geral dos alimentos; controlo da rotulagem geral dos géneros alimentícios; controlo da rotulagem dos géneros alimentícios com denominações de origem protegidas; controlo da rotulagem específica da carne de bovino, quanto à origem; controlo da rotulagem quanto à origem do pescado e dos produtos da pesca.

Outras funções do Médico Veterinário

Inspeção higio-sanitária de alimentos e dos locais de manipulação de alimentos em Escolas do Ensino Pré-Escolar e Básico; inspeção higiosanitária dos alimentos e dos locais de manipulação de alimentos em Cantinas, públicas e privadas; inspeção Sanitária de Abate de Animais para efeitos de Autoconsumo; inspeção higio-sanitária de Abate de Animais em “Montarias” e de “Peças de Caça Selvagem” (maiores e menores); elaborar comunicações internas e externas, referentes a este setor; colaborar nas atividades desenvolvidas pelo Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural / Direção Geral de Veterinária, cooperar com entidades públicas e privadas; programar, desenvolver, executar e coordenar ações de sensibilização, educação e civismo relativo à saúde e bem-estar animal, saúde pública veterinária e da higiene e segurança alimentar.

Local de Trabalho: Município de Peniche

Total Postos de Trabalho: 1

Quota para Portadores de Deficiência: 0

Observações:

Relação Jurídica Exigida:

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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Medicina Veterinária ou de grau académico superior.

Não será admitida a substituição do nível habitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Grupo Área Temática	Subárea Temática	Área Temática
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Ciência Veterinária/Zootécnica	Medicina Veterinária

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida: Não

Outros Requisitos: Título profissional válido para o exercício da profissão de Medicina Veterinária, nomeadamente inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.

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

Contatos: recrutamento@cm-peniche.pt

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

AVISO INTEGRAL DE ABERTURA

1 – Nos termos do disposto nos artigos 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 61/2021 da Assembleia Municipal de 28 de dezembro, que aprova o Mapa de Pessoal Ano 2022, da Deliberação da Câmara Municipal n.º 200/2022, de 11 de março, que concede autorização para abertura do presente procedimento e do Despacho de Abertura e Composição do Júri do Senhor Presidente da Câmara de 09 de maio de 2022, 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, pelo período de um ano, eventualmente renovável, para o recrutamento do posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior – Licenciatura em Medicina Veterinária, para o Serviço de Proteção Animal – Serviço de Sanidade e Pecuária, previsto (e não ocupado) 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 redação atual, 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: um (1) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior – Medicina Veterinária, para o Serviço de Proteção Animal – Serviço de Sanidade e Pecuária.

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: concelho de Peniche.

9 – Caracterização do posto de trabalho: de acordo com o Mapa de Pessoal de 2022, aprovado pela Assembleia Municipal, Deliberação n.º 61/2021 de 28 de dezembro. Funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º, ao qual corresponde, respetivamente, o grau de complexidade funcional 3.

Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da sanidade pecuária. Colaborar com o Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas (MADRP) na área do respetivo Município, em todas as ações levadas a efeito nos domínios da sanidade animal, da higiene pública veterinária, do melhoramento zootécnico e da economia e comércio pecuários, programados pelos serviços competentes, colaborar ainda em todas as ações de saúde e bem-estar animal, saúde pública veterinária, da segurança da cadeia alimentar de origem animal, da inspeção higio-sanitária, do controlo da higiene da produção, da transformação e da alimentação animal e dos controlos veterinários de animais e de produtos provenientes das trocas intracomunitárias e de países terceiros, entre outras atividades relevantes.

Exerce as demais competências previstas por lei ou regulamento.

Animais de Companhia: Direção e coordenação técnica do Canil-gatil Municipal; promover a adoção de animais abandonados; execução das medidas de profilaxia médica sanitária, preconizadas na legislação em vigor (campanhas de vacinação antirrábica e identificação eletrónica); avaliação das condições de alojamento e de bem-estar dos animais de companhia; notificações para sequestros sanitários de animais agressores de pessoas e animais; controlo e fiscalização nas diferentes matérias aplicáveis nesta matéria, no âmbito da legislação aplicável; licenciamento e controlo de estabelecimentos comerciais para venda de animais e de alimentos para animais, bem como de qualquer alojamento/hospedagens de animais de companhia e dos Centros de Atendimento Médico Veterinários.

Animais de Espécies Pecuárias: emissão de pareceres técnicos sobre licenciamento e bem-estar animal de espécies pecuárias (suínos, bovinos, ovinos, caprinos); emissão de pareceres técnicos sobre licenciamento de veículos de transporte de animais vivos.

ÁREA DA SAÚDE PÚBLICA VETERINÁRIA E HIGIENE E SEGURANÇA ALIMENTAR

Emissão de parecer técnico, para efeitos de licenciamento de Estabelecimentos Comerciais (grossistas e retalhistas) de géneros alimentícios de origem animal, integrando a respetiva comissão de vistorias. Nos estabelecimentos onde se transformam, preparam, ou manipulam produtos alimentares de origem animal (Estabelecimentos comerciais, restauração, feiras e mercados municipais, cantinas públicas e privadas, indústria do tipo 4, venda ambulante, entre outros): controlo e inspeção sanitária dos produtos alimentares de origem animal; controlo e inspeção da higiene geral dos alimentos; controlo da rotulagem geral dos géneros alimentícios; controlo da rotulagem dos géneros alimentícios com denominações de origem protegidas; controlo da rotulagem específica da carne de bovino, quanto à origem; controlo da rotulagem quanto à origem do pescado e dos produtos da pesca.

Outras funções do Médico Veterinário

Inspeção higio-sanitária de alimentos e dos locais de manipulação de alimentos em Escolas do Ensino Pré-Escolar e Básico; inspeção higiosanitária dos alimentos e dos locais de manipulação de alimentos em Cantinas, públicas e privadas; inspeção Sanitária de Abate de Animais para efeitos de Autoconsumo; inspeção higio-sanitária de Abate de Animais em “Montarias” e de “Peças de Caça Selvagem” (maiores e menores); elaborar comunicações internas e externas, referentes a este setor; colaborar nas atividades desenvolvidas pelo Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural / Direção Geral de Veterinária, cooperar com

entidades públicas e privadas; programar, desenvolver, executar e coordenar ações de sensibilização, educação e civismo relativo à saúde e bem-estar animal, saúde pública veterinária e da higiene e segurança alimentar.

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 nos termos do artigo 38.º da LTFP, alterado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 22 de julho, em que 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 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde o valor de 1.268,04€ (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos).

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: Licenciatura em Medicina Veterinária ou de grau académico superior, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP e alínea h) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria.

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: Título profissional válido para o exercício da profissão de Medicina Veterinária, nomeadamente inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.

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 – Prazo e forma de apresentação da candidatura, sob pena de exclusão:

12.1 – A apresentação da candidatura é efetuada para o correio eletrónico recrutamento@cm-peniche.pt, devendo cumprir as seguintes regras:

a) **Só podem submeter ficheiros no formato pdf** não sendo aceites nem considerados ficheiros com outras extensões;

b) **Por questões de segurança informática** não são descarregados nem considerados ficheiros enviados pelos serviços em *Cloud* (Nuvem), como por exemplo, Google Drive, WeTransfer, Dropbox.

12.2 – 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/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/determinados>. O formulário de candidatura obrigatório deverá ser identificado o lugar a que está a concorrer e ser acompanhado da documentação descrita nos pontos seguintes.

12.3 – *Curriculum vitae* atualizado, detalhado, datado e assinado, para as situações consagradas nos números 3 e 4 do artigo 20.º da Portaria, bem como para os efeitos do disposto no 17.4 do presente aviso, quando aplicável. Deverá 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.

12.4 – 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.

12.5 – Cópia simples e legível do título profissional válido para o exercício da profissão de Medicina Veterinária, nomeadamente inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.

12.6 – 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, deverão 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, caraterizadoras 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.

12.7 – 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 formulário tipo obrigatório referido no 12.2, 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).

12.8 – Cópia simples dos documentos comprovativos dos elementos/factos mencionados no *Curriculum vitae*.

12.9 – Toda a documentação apresentada na candidatura deverá ser redigida em Língua Portuguesa.

13 – A não apresentação da documentação definida no ponto 12, determina a não valorização, em termos de avaliação curricular, dos factos ou situações que através dos mesmos deveriam ser comprovados.

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

15 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura ou *Curriculum vitae*, a apresentação de documentos originais comprovativos das suas declarações.

16 – Métodos de seleção:

16.1 – De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria, será aplicado o método de seleção obrigatório **Avaliação Curricular**, e o método de seleção facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção**.

16.2 – 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 comportem, 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 seguintes.

16.3 – 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 para o posto de trabalho a ocupar.

16.4 – Para efeitos do disposto na alínea n) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria:

16.4.1 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica (HA) cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado pós-Bolonha, em Medicina Veterinária – 12 valores;

Mestrado (pré-Bolonha) em Medicina Veterinária – 16 valores;

Doutoramento em Medicina Veterinária – 20 valores.

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) Formação profissional (FP), 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.

A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação profissional – 8 valores;

Formação profissional >0 horas e >150 horas – 15 valores;

Formação profissional ≥150 horas e <250 horas – 18 valores;

Formação profissional ≥250 horas – 20 valores.

Serão considerados apenas os certificados de ações de formação onde conste o número de horas e caso exista discrepância no documento comprovativo da conclusão da formação profissional entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

c) Experiência Profissional (EP) em que se 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.

A experiência profissional (EP) na área, considerada e ponderada sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Experiência profissional <1 ano – 10 valores;

Experiência profissional ≥1 ano e < 2 anos – 15 valores;

Experiência profissional ≥2 anos e < 3 anos – 18 valores;

Experiência profissional ≥ 3 anos – 20 valores.

d) Avaliação de Desempenho (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio) de desempenho de funções 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:

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.

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

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 15 (quinze) valores, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

16.4.2 - A classificação da Avaliação Curricular (AC) 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 Habilitação académica;

FP = Classificação no parâmetro Formação profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de desempenho.

15.4.3 - Para os 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:

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

16.5 – 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 será no mínimo de 15 minutos e não excederá os 30 minutos.

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

PA1 – Relevância da experiência profissional: ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade. O PA1 será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho;

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho;

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho;

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho;

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho.

PA2 – Interesse e motivação profissionais: ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso. O PA2 será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

PA3 – Relacionamento interpessoal: avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidade exterior à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa. O PA3 será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

PA4 – Sentido crítico: avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contato interpessoal). O PA4 será avaliado com os seguintes níveis classificativos:

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

- 8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;
- 12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação;
- 16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação;
- 20 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação.

PA5 – Iniciativa e autonomia:

- 4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de iniciativa e autonomia;
- 8 valores – Manifestou pouca capacidade de iniciativa e autonomia;
- 12 valores – Manifestou razoável capacidade de iniciativa e autonomia;
- 16 valores – Manifestou boa capacidade de iniciativa e autonomia;
- 20 valores – Manifestou muito boa capacidade de iniciativa e autonomia.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação e obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5) / 5$$

17 – De acordo com o ponto 12.3 do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 09 de maio, 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 5 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:

18 – **Ordenação final dos candidatos** que completem o procedimento, 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, conforme estabelecido no n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais.

18.1 - 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 comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

18.2 – Critérios de ordenação preferencial caso subsista igualdade de valoração dos candidatos após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, o júri deliberou que 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) Área de residência do candidato;
- e) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido.

18.3 – Exclusão dos candidatos: o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção.

18.4 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

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 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/determinados> e afixação no átrio do Edifício Cultural, sito na Rua dos Hermínios, 2520-294 Peniche.

20 – A audiência prévia ocorre nos termos do disposto nos artigos 21.º e 22.º da Portaria, em que 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/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/determinados> e enviar para recrutamento@cm-peniche.pt.

20.1 - A lista unitária de ordenação final, após homologação é afixada em local visível e público no Edifício Cultural desta Câmara Municipal, sito na Rua dos Hermínios, 2520-294 Peniche e disponibilizada em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/determinados> 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 - nos termos do ponto 2 do supramencionado Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Peniche:

Presidente – João Pedro Lourenço Fialho de Almeida, Técnico Superior (Veterinário) da Câmara Municipal de Óbidos;

Vogais efetivos – Nádia Alice Oliveira da Silva, e Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos, Chefe do Núcleo de Saúde Ocupacional e Gestão de Riscos, em regime de substituição e Chefe do Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, em regime de substituição, respetivamente;

Vogais suplentes – Ana Isabel Rodrigues Nunes e Margarida Isabel Marcelino Cândido, Chefe da Subunidade de Finanças, em regime de substituição e Técnica Superior da Divisão de Administração e Finanças, respetivamente.

Negociador Salarial – Josselène Cristina Oliveira Nunes Teodoro, Chefe de Divisão de Administração e Finanças.

20.1 - A primeira vogal efetiva substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

20.2 – Para efeitos do disposto no artigo 46.º da LTFP o júri do período experimental é substituído pelo superior hierárquico imediato do trabalhador.

Paços do Município de Peniche, 02 de agosto de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Peniche, Henrique Bertino Batista Antunes.

