

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202206/1100

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

Orgão / Serviço: Serviços Municipalizados de Peniche

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 705

Suplemento Mensal: 4.99 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Assegura a limpeza e conservação das instalações; Colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, Auxilia a execução de cargas e descargas; Realiza tarefas de arrumação e distribuição; Assegura o serviço de receção e encaminhamento das chamadas telefónicas internas e externas; Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 do Conselho de Administração de 21 de janeiro de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Peniche	3	Rua 13 de Infantaria, 19	Peniche	2520256 PENICHE	Leiria	Peniche

Total Postos de Trabalho: 3

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteúdos
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade	Programas gerais	Alfabetização	Alfabetização	Alfabetização

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Serviços Municipalizados de Peniche - Avenida 25 de Abril, 88- 2520-203 Peniche

Contacto: 262780050

Data Publicitação: 2022-06-30

Data Limite: 2022-07-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário Republica e Correio da Manhã

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1.Nos termos do disposto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014. De 20 de junho, na sua redação vigente e do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril (doravante Portaria), faz-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de 21 de janeiro de 2022, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 3 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, para exercício de funções no Setor do Saneamento, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal destes Serviços Municipalizados. 2.Para efeitos do disposto nos artigos 16º e 16º A do Decreto-Lei nº 209/2009 de 3 de dezembro, na sua redação atual e do disposto no artigo 4º da Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro e artigo 34º da Lei nº25/2017, de 30 de maio, de acordo com o despacho do Secretário de Estado da Administração Local em 2014/07/17, "as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA) prevista naquela Portaria". 3.Caraterização do posto de trabalho conforme mapa de pessoal: Referencia B: Três postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional: Assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; assegura o serviço de receção e encaminhamento das chamadas telefónicas internas e externas; executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. 3.1. Nos termos do artigo 81º 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 não impliquem desvalorização profissional. 4. Requisitos de admissão: Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos até à data limite para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão: 4.1. Requisitos previstos no artigo 17º da LTFP: 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 de funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 4.1.1. 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. 4.1.2. A entrega dos documentos comprovativos dos requisitos previstos no ponto 4.1, será apenas exigida no momento da assinatura do contrato de trabalho em funções públicas. 4.2 – Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade 4.2.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar documento comprovativo correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 4.2.2. Não é permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional. 4.3. 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. 5. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento com vista ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para constituição de reserva de recrutamento conforme previsto no nº4 do artigo 30º da Portaria, pelo prazo máximo de 18 meses. 6. Local de trabalho: área do Município de Peniche 7. Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38º da LTFP, sendo a posição de referência a 1ª da carreira e categoria de assistente operacional. 7.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente os SMAS da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico funcional de origem. 8. Formalização da candidatura: 8.1. A apresentação da candidatura é efetuada através de envio por via eletrónica para smaspeniche@cm-peniche.pt, dentro do prazo de candidatura definido no ponto 1. 8.2. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo obrigatório, disponível em <https://www.cm-peniche.pt/servicos/procedimentos-concursais/indeterminados>. 8.3. A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a) Currículo profissional detalhado, com indicação das funções que exerce e/ou exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida relacionada com a área funcional do posto de trabalho agora publicitado. b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias. c) Sendo candidato com relação jurídica de emprego público previamente constituída, em situação de requalificação ou nas circunstâncias previstas no nº1 do artigo 66º 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 encontra/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- d). Os candidatos portadores de deficiência de grau igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma; 8.4. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 8.5. 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. 9. Métodos de seleção: 9.1. De acordo com o disposto no artigo 36º da LTFP e nos artigos 5º e 6 da Portaria, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências, nos seguintes termos: a) Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a exercer atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, bem como os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não tenham exercido por escrito, ao abrigo do nº3 do artigo 36 da LTFP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte; b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos restantes candidatos. 9.2. Os candidatos referidos na alínea a) do ponto 9.1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, os métodos, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. 9.3 . Será utilizado o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto 9.1. 9.4. 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 aplicado o método ou fase seguintes, de acordo com o disposto nos números 9 e 10 do artigo 9º da Portaria. 9.5. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções. Esta prova terá a forma escrita, individual, com consulta, sendo composta por uma componente de conhecimentos gerais e uma componente de conhecimentos específicos, com uma duração de 45 minutos e versará sobre os seguintes temas: Tema 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Tema 2 – Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais; Tema 3- Regulamento de Segurança, Higiene e saúde no Trabalho na Exploração de Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais. Sugestões Bibliográficas Tema 1 – Lei nº 35/2014 de 20 de junho: Capítulo I – Secção I e secção II Capítulo V – Secção I, Secção II e Secção III Capítulo VII – Secção I e Secção II Tema 2 – Decreto Regulamentar nº23/95 de 23 de agosto – Capítulo I, III, IV e V Tema 3 – Portaria nº 762/2002 de 1 de julho – Capítulo II, Capítulo III e Capítulo IV. A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas e será constituída por questões de escolha múltipla. 9.6 A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o seu percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores, classificados de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas: a) Habilitação Académica (HA) b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP) d) Avaliação Desempenho (AD) O valor a atribuir na avaliação curricular, será encontrado através da seguinte fórmula: $AC = ((2HA + 3FP + 3EP + 2AD)) / 10$ Em que: HA – Habilitação Académica será adotado o seguinte critério: Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 14 valores Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: Bacharelato – 16 valores Superior ao Bacharelato – 20 valores FP – Formação Profissional - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional úteis para o exercício da função e cursos diretamente relacionados com a área funcional do lugar a prover, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com os seguintes critérios: > 600 horas 20 valores > 540 e = 600 horas 18 valores > 420 e = 540 horas 16 valores > 315 e = 420 horas 14 valores > 210 e = 315 horas 12 valores > 105 e = 210 horas 10 valores > 50 e = 105 horas 8 valores = 1 e = 50 horas 6 valores Sem Formação 0 valores No caso, da formação vir indicada em dias, cada dia corresponderá a um módulo de 7 horas; No caso, do número de horas de formação profissional não resultar em valor inteiro, deve-se considerar o valor arredondado para o número inteiro superior mais próximo. EP – Experiência Profissional – Incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério: > 15 anos 20 valores > 10 e = 15 anos 18 valores > 8 e = 10 anos 16 valores > 5 e = 8 anos 14 valores > 4 e = 5 anos 12 valores > 3 e = 4 anos 10 valores > 1 e = 3 anos 8 valores = 1 ano 5 valores Sem experiência 0 valores AD – Avaliação de Desempenho – Será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios: Lei nº 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente 20 valores Muito Bom 16 valores Bom 12 valores Necessita de Desenvolvimento 8 valores Insuficiente 6 valores Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante 20 valores Adequado 15 valores Inadequado 8 valores Caso se verifique a não existência

de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerado como Bom: 12 Valores. FP – Formação Profissional - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional úteis para o exercício da função e cursos diretamente relacionados com a área funcional do lugar a prover, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com os seguintes critérios: > 600 horas

..... 20 valores > 540 e = 600 horas

..... 18 valores > 420 e = 540 horas

..... 16 valores > 315 e = 420 horas

..... 14 valores > 210 e = 315 horas

..... 12 valores > 105 e = 210 horas

..... 10 valores > 50 e = 105 horas

..... 8 valores = 1 e = 50 horas

..... 6 valores Sem Formação

..... 0 valores No caso, da formação vir

indicada em dias, cada dia corresponderá a um módulo de 7 horas; No caso, do

número de horas de formação profissional não resultar em valor inteiro, deve-se

considerar o valor arredondado para o número inteiro superior mais próximo. EP

– Experiência Profissional – Incidirá na valorização do desempenho efetivo de

funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a

aplicação do seguinte critério: > 15 anos

..... 20 valores > 10 e = 15 anos

..... 18 valores > 8 e = 10 anos

..... 16 valores > 5 e = 8 anos

..... 14 valores > 4 e = 5 anos

..... 12 valores > 3 e = 4 anos

..... 10 valores > 1 e = 3 anos

..... 8 valores = 1 ano

..... 5 valores Sem experiência

..... 0 valores AD – Avaliação de Desempenho – Será

considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos

anos, de acordo com os seguintes critérios: Lei nº 10/2004, de 22 de Março e

Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente

..... 20 valores Muito Bom

..... 16 valores Bom

..... 12 valores Necessita de

Desenvolvimento 8 valores Insuficiente

..... 6 valores Lei nº 66-B/2007, de 28 de

Dezembro: Relevante 20 valores

Adequado 15 valores Inadequado .

..... 8 valores Caso se verifique a não existência

de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerado

como Bom: 12 Valores. 9.7 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente

relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da

função. A aplicação deste método de seleção será realizada por técnico

competente, tendo a duração mínima de 45 minutos e não excederá os 60

minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de

questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no

Anexo 01 à presente ata. Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, 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. As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de

Competências serão as seguintes: C1 = Competência 1 = Realização e

orientação para resultados C2 = Competência 2 = Orientação para o serviço

público C3 = Competência 3 = Conhecimentos e experiência C4 = Competência

4 = Organização e método de trabalho C5 = Competência 5 = Inovação e

qualidade C6 = Competência 6 = Comunicação C7 = Competência 7 =

Relacionamento interpessoal Cada uma das competências será avaliada da

seguinte forma: Detém um nível elevado da competência – 20 valores; Detém

um nível bom da competência – 16 valores; Detém um nível suficiente da

competência – 12 valores; Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores; A classificação da

Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte

fórmula: $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7) / 7$ O resultado da

aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis

classificativos: Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado; Igual ou superior a

14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e

inferior a 14 valores – nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a

9,5 valores – nível Reduzido; Inferior a 6 valores – nível Insuficiente. Aos níveis

classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente

correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

9.8 A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo 01 a esta ata, o qual faz parte integrante da mesma, podendo comportar uma ou mais fases. Nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria a Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 8 e 4 valores. 9.9 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 de 20 minutos e 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 na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes: Parâmetro de avaliação Aspetos a ponderar / avaliar PA1 – Relevância da experiência profissional Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras 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. PA2 – Interesse e motivação profissionais Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso. PA3 – Relacionamento interpessoal Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidade exteriores 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. PA4 – Capacidade de comunicação 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 contacto interpessoal). Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação: PA1 – Relevância da experiência profissional: 4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho. PA2 – Interesse e motivação profissionais: 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: 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 – Capacidade de comunicação: 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. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$ A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da

média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.

10. Aplicação faseada dos métodos de seleção Atendendo à celeridade que importa conferir ao procedimento concursal, será faseada a utilização dos métodos de seleção, nos seguintes termos: a) Aplicação a todos os candidatos do 1º método obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos); b) Aplicação do 2º método (Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação psicológica) e do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades; c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do nº1 do artigo 7º da Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril. 11. A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ Caso surjam candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção todos valorados de 0 a 20, com as seguintes ponderações: Avaliação Curricular – 45% Entrevista de Avaliação de Competências – 25% Entrevista Profissional de Seleção – 30% A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$

12. As notificações dos candidatos nas diversas fases do procedimento serão de acordo com o artigo 10º da Portaria. 13. A lista unitária de ordenação final, após homologação é afixada em local visível e público das instalações dos SMAS e disponibilizada em <https://www.cm-peniche.pt/servicos/procedimentos-concursais/indeterminados> sendo ainda publicado um aviso 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. 14. Composição e identificação do Júri: Presidente – Samuel Dinis (Diretor-Delegado) - 1º Vogal efetivo – Margarida Marques (Técnica Superior) - 2º Vogal efetivo – António Soares – (Técnico Superior) Vogais Suplentes: Luís Nicolau (Encarregado Operacional) e Marta Correia (Técnica Superior) A primeira vogal efetiva substitui o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos. 15. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem anexar ao formulário de candidatura uma declaração que comprove o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência. 16. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade e 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.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Término 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:		