

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202608/0077

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Pedrógão Grande

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 934,99€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Caracterização do Posto de Trabalho: Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondendo ao grau de complexidade 1 compreendendo as seguintes funções e competências: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Execução de trabalhos de manutenção, limpeza e reparação de vias municipais e espaço público com recurso a meios manuais e mecânicos, aplicação de massas asfálticas ou outros tipos de materiais destinados a pavimentos para trânsito automóvel, pedonal ou ciclável; Serviços de manutenção e reparação em edifícios municipais; Serviços multidisciplinares de manutenção e reparação de redes internas e equipamentos de água, esgoto, carpintaria e eletricidade; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Condução de veículos ligeiros e/ou pesados de mercadorias e/ou de passageiros e máquinas, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas; Receber diariamente, de quem de direito, o serviço para o dia ou dias seguintes. A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.

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:

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SETOR DE OBRAS POR ADMINISTRAÇÃO DIRETA (Ref.º C)

João Manuel Gomes Marques, Presidente da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, faz público que:

1.Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual, conjugado com o artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 25 de junho de 2026, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Pedrógão Grande.

2.Consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria (CIMRL), na qualidade de Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Pedrógão Grande, em cumprimento do disposto nos art.º 16.º e art.º 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, foi informado que aqueles Serviços não têm qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas. Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, nos termos do artigo 16º-A, do referido Decreto-Lei nº 209/2009, o Município de Pedrógão Grande, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes e que este Município não assume a posição da EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

3.Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional a afetar ao Setor De Obras Por Administração Direta.

4.Âmbito do recrutamento: Nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP, e em resultado de deliberação da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, o recrutamento é aberto a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Pedrógão Grande	1	Largo da Devesa		3271909 PEDRÓGÃO GRANDE	Leiria	Pedrógão Grande

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações
Formação Profissional

Outros Requisitos: Requisitos gerais de admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

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

Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

Requisitos Específicos – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Pedrógão Grande, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. Carta de condução de categoria “B” ou superior, válidas. Demonstrar capacidade e disponibilidade para aprender, operar e manusear máquinas e com habilitação para o efeito.

Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Largo da Devesa, 14; 3270-101 Pedrógão Grande ou para o e-mail: recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt

Contacto: 236480150 | recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt

Data Publicitação: 2026-08-04

Data Limite: 2026-08-18

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso Extrato nº 19334/2026/2

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SETOR DE OBRAS POR ADMINISTRAÇÃO DIRETA (Ref.ª C) João Manuel Gomes Marques, Presidente da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, faz público que: 1. Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual, conjugado com o artigo 11.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 25 de junho de 2026, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Pedrógão Grande. 2. Consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria (CIMRL), na qualidade de Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Pedrógão Grande, em cumprimento do disposto nos art.º 16.º e art.º 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, foi informado que aqueles Serviços não têm qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas. Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, nos termos do artigo 16º-A, do referido Decreto-Lei nº

209/2009, o Município de Pedrógão Grande, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes e que este Município não assume a posição da EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional. 3. Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional a afetar ao Setor De Obras Por Administração Direta. 4. Âmbito do recrutamento: Nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP, e em resultado de deliberação da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, o recrutamento é aberto a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público. 5. Caracterização do Posto de Trabalho: Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondendo ao grau de complexidade 1 compreendendo as seguintes funções e competências: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Execução de trabalhos de manutenção, limpeza e reparação de vias municipais e espaço público com recurso a meios manuais e mecânicos, aplicação de massas asfálticas ou outros tipos de materiais destinados a pavimentos para trânsito automóvel, pedonal ou ciclável; Serviços de manutenção e reparação em edifícios municipais; Serviços multidisciplinares de manutenção e reparação de redes internas e equipamentos de água, esgoto, carpintaria e eletricidade; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Condução de veículos ligeiros e/ou pesados de mercadorias e/ou de passageiros e máquinas, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas; Receber diariamente, de quem de direito, o serviço para o dia ou dias seguintes. A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP. 5.1. Perfil de Competências determinado como essencial: Orientação para o Serviço Público, Orientação para a Colaboração, Orientação para a Mudança e Inovação, Orientação para os Resultados, Análise Crítica e Resolução de Problemas, Comunicação, Iniciativa e Orientação para a Participação. 5.2. Local de Trabalho: as funções serão exercidas na área do Município de Pedrógão Grande. 6. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, pela Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do nº 3 do art.º 11º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única (TRU), remuneração de 934,99€. 6.1. Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente a Autarquia de Pedrógão Grande da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 7. Requisitos gerais de admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 7.1. Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 7.2. Requisitos Específicos – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Pedrógão Grande, idênticos aos

postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. Carta de condução de categoria "B" ou superior, válidas. Demonstrar capacidade e disponibilidade para aprender, operar e manusear máquinas e com habilitação para o efeito. 7.3. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas. 8. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória (determinada em função da data de nascimento dos candidatos). Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissional do candidato. 9. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 10. Prazo de apresentação de candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas, sob pena de exclusão, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). 11. Forma de apresentação da candidatura: atendendo a que o Município de Pedrógão Grande não dispõe de plataforma eletrónica para o efeito de submissão de candidaturas, deverão ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento do formulário tipo, sob pena de exclusão, disponível na página oficial do Município, acessível em www.cm-pedrogaogrande.pt (Serviços - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais), podendo ser apresentadas pessoalmente, todos os dias úteis, das 9h00 às 12h30 e das 13h30 às 17h00, no Setor de Planeamento e Gestão de Pessoal do Município ou remetidas via correio registado com aviso de receção, ou para o e-mail recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt, até ao termo do prazo fixado para apresentação da candidatura. Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. O formulário de candidatura deverá, sob pena de exclusão, estar devidamente preenchido. A apresentação de candidatura em suporte de papel, é admitida, efetuada nos termos dos artigos 104º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo. 11.1. Ao formulário de candidatura deverá ser junto, sob pena de exclusão: a) Currículo Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, do qual devem constar designadamente, as habilitações literárias, a formação profissional, com indicação das funções que exerce e/ou exerceu e respetivos períodos de duração e atividades relevantes na área para o qual o procedimento é aberto; b) Fotocópia legível certificado de habilitações literárias; c) Fotocópias legíveis dos certificados das ações de formação profissional frequentadas e relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, bem como comprovativos da experiência profissional; d) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo serviço a que se encontra vinculado/a, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido/a, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, a menção de desempenho obtida no último período avaliativo e a descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os/As trabalhadores/as do Município de Pedrógão Grande, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a declaração emitida pelo serviço público, conforme art.º 116º do CPA. e) Caso os candidatos/as o entendam, a candidatura poderá ser acompanhada por fotocópia simples do cartão de cidadão legalmente válido, com a devida autorização, para uso dos dados no procedimento concursal; 11.2. No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde. 12. Métodos de Seleção: Nos termos do art.º 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com art.º 36 da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimento ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos: a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); 12.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 12.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos. 12.3 - Os métodos de seleção referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de

menção escrita expressa no formulário de candidatura, aplicando-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2), conforme previsto no nº3 do art.º 36 da LTFP. 12.4 – Ao abrigo do disposto no art.º 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 12.5 - Os parâmetros, ponderação e sistemas de valoração dos métodos de seleção são os seguintes: 12.5.1 - Prova de Conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será prática que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova será prática e de simulação, com duração máxima de 30 minutos, e será valorada numa escala de 0 a 20 valores. Serão excluídos/as os /as candidatos com classificação inferior a 9,5 valores. Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização; celeridade na execução, grau de conhecimentos técnicos; capacidade para realização da tarefa, em que a capacidade exigida, no mínimo, passa por ser capaz de demonstrar: utilização de equipamento sapador, uso de maquinaria para trabalhos de silvicultura e corte de árvores, conhecimento do uso de equipamento na primeira intervenção no combate a incêndios rurais. 12.5.2 - Avaliação Psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização de avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os /as candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. 12.5.3 - Avaliação Curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HAB): onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. Formação Profissional (FP): O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; De 15 a 20 unidade de crédito: 14 valores; De 21 a 25 unidade de crédito: 16 valores; Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. As ações de formação são convertidas em unidade de crédito nos seguintes termos: Participação em ações de formação, com duração de 1 até 2 dias: 1 unidade de crédito; Participação em ações de formação, com duração de 3 até 4 dias: 2 unidade de crédito; Participação em ações de formação, com duração de 5 dias: 3 unidade de crédito; Participação em ações de formação, com duração superior a 5 dias: 4 unidade de crédito; Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. Experiência Profissional (EP): onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadores do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: Menos de um ano – 8 valores Entre um e dois anos – 10 valores

Mais de dois anos até quatro anos – 12 valores Mais de cinco anos até seis anos – 14 valores Mais de seis anos até oito anos – 16 valores Mais de oito anos até dez anos – 18 valores Mais de dez anos – 20 valores No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para análise de experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: Desempenho Excelente – 20 valores; Muito Bom – 18 valores; Bom – 16 valores; Regular – 12 valores; Inadequado – 8 valores; Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular (AC), ser-lhe-á atribuída nota mínima prevista para esse parâmetro. A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%) Em que: AC - Avaliação Curricular; HAB - Habilitação Académica; FP- Formação Profissional; EP - Experiência Profissional; AD - Avaliação Desempenho.

12.5.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. A entrevista de avaliação de competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovadas para o posto de trabalho em concurso. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelos candidatos, numa escala de 0 a 20 valores, com expressão às centésimas. Nível elevado – 20 valores Nível bom – 16 valores; Nível suficiente – 12 valores; Nível insuficiente – 08 valores. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (a + b + c + d + e) / 5$

13. Ordenação Final: A Ordenação Final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = PC (60\%) + EAC (40\%)$ Em que: OF – Ordenação Final PC – Prova de conhecimentos EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) Ou, $OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$ Em que: OF – Ordenação Final AC- Avaliação Curricular EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

14. Composição do Júri: Presidente: Eng.º Paulo Silva, Chefe de Divisão de Obras, Urbanismo, Planeamento e Ordenamento do Território 1º Vogal Efetivo: Eng.º João Mendes, Técnico Superior afeto ao Setor de Obras por Administração Direta 2º Vogal Efetivo: Dra. Sílvia Bento, Técnica Superior afeta ao Setor de Planeamento e Gestão de Pessoal 1º Vogal Suplente: Dra. Sandra Martins, Chefe de Divisão de Administração Geral, Económico-financeira e Potencial Humano, em regime de substituição. 2º Vogal Suplente: Dr. Bruno Gomes, Técnico Superior afeto ao Setor de Gestão e ordenamento do Território

14.1. O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

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

14.3. Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o Júri referido no ponto 14 será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais do contrato de trabalho que vier a resultar do presente procedimento concursal.

14.4. Atas do Júri: A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt

14.5. A ordenação final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes

tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 14.6. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitações literárias superiores; candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências. 14.7. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diários da República com informação sobre a sua publicitação. 14.8. As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo. 15. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. 16. Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os/as mesmos/as declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 17. Em cumprimento da al. h) do art.º 9º 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. 18. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. 19. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação. 20. Prazo de Validade e Reserva de Recrutamento: O presente procedimento concursal comum é válido para o preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso. Caso a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo de 18 meses a contar da data de homologação da referida lista, nos termos do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 21. Determino ainda que, o presente aviso seja publicitado na Bolsa de emprego Público, após publicação, por extrato na 2ª série do no Diário da República, nos termos do nº 2, do artigo 33.º, da LTFP, conjugado com o disposto na alínea a) do nº 1, do artigo 11º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Pedrógão Grande, 31 de julho de 2026. O Presidente da Câmara Municipal, João Manuel Gomes Marques.

Observações

Escolaridade obrigatória (determinada em função da data de nascimento dos candidatos). Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissional do candidato.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação 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:**