

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202106/0108
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Activa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Peniche
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	2.ª posição, nível 15 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde o valor de 1.205,08€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR

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 no âmbito SIG (cumprimento de prazos de introdução de informação no sistema SIG, cumprimento de planos mensais e trimestrais, entre outras atividades relevantes). Registo do património e junção da cartografia existente. Registo da informação obrigatória e disponibilização nos termos das políticas municipais. Assegura o armazenamento, gestão e segurança das bases de dados de informação georreferenciada; Desenvolve e implementa plataformas de cadastro e gestão direcionadas para o carregamento/disponibilização de informação georreferenciada; Produz cartografia temática e demais elementos cartográficos de apoio aos vários serviços e à tomada de decisão; Produz cartografia temática e demais elementos cartográficos de apoio aos vários serviços e à tomada de decisão; Presta apoio na utilização das ferramentas de SIG, tendo por base conhecimentos de Estatística e de SIG (Sistema de Informação Geográfica); Capacidade para redigir relatórios técnicos de base científica.

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
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
	b) 18 anos de idade completos;
	c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
	d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
	e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Deliberação n.º 27/2020 da Assembleia Municipal de 18 de dezembro de 2020, que aprova o Mapa de Pessoal Ano 2021, da Deliberação da Câmara Municipal n.º 172/2021, de 8 de março de 2021 e do Despacho de Abertura do Senhor Presidente de 31 de março

Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Geografia e Planeamento Regional ou de grau académico superior

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Geografia e Planeamento Regional

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Peniche	1	Largo do Município		2520239 PENICHE	Leiria	Peniche

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: recrutamento@cm-peniche.pt

Data Publicitação: 2021-06-07

Data Limite: 2021-06-21

Texto Publicado

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

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 – Nos termos do disposto 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 27/2020 da Assembleia Municipal de 18 de dezembro de 2020, que aprova o Mapa de Pessoal Ano 2021, da Deliberação da Câmara Municipal n.º 172/2021, de 8 de março de 2021 e do Despacho de Abertura do Senhor Presidente de 31 de março, 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 Indeterminado para a ocupação de um (1) posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, para o exercício de funções na área funcional de Sistema de Informação Geográfica, para o Setor de Projeto de Inovação e Modernização da Divisão de Energia e Ambiente, 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 para a Divisão de Energia e Ambiente (Setor de Projeto de Inovação e Modernização). 7 – Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: Contrato por tempo indeterminado, 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 2021, aprovado Assembleia Municipal, Deliberação n.º 27/2020, de 18 de dezembro de 2020. 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 no âmbito SIG (cumprimento de prazos de introdução de informação no sistema SIG, cumprimento de planos mensais e trimestrais, entre outras atividades relevantes). Registo do património e junção da cartografia existente. Registo da informação obrigatória e disponibilização nos termos das políticas municipais. Assegura o armazenamento, gestão e segurança das bases de dados de informação georreferenciada; Desenvolve e implementa plataformas de cadastro e gestão direcionadas para o carregamento/disponibilização de informação georreferenciada; Produz cartografia temática e demais elementos cartográficos de apoio aos vários serviços e à tomada de decisão; Produz cartografia temática e demais elementos cartográficos de apoio aos vários serviços e à tomada de decisão; Presta apoio na utilização das ferramentas de SIG, tendo por base conhecimentos de Estatística e de SIG (Sistema de Informação Geográfica); Capacidade para redigir relatórios técnicos de base científica. 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, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, 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 15 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde o valor de 1.205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito 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 Geografia e Planeamento Regional 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 – 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 preferencialmente através de envio por via eletrónica para recrutamento@cm-peniche.pt (podendo submeter unicamente ficheiros no formato pdf, sendo que ficheiros noutros formatos não serão considerados) ou por correio registado, com aviso de receção, para Município de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche, dentro do prazo de candidatura definido no ponto 1, não sendo admitidas candidaturas após o término do prazo. 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/indeterminados>. 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 – 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. 12.4 – Os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, em situação de requalificação ou nas circunstâncias previstas no n.º 1 do artigo 66.º do anexo à LTFP, 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, 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. 12.5 – Os candidatos portadores de deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem apresentar documento comprovativo da mesma. Os candidatos devem, ainda, mencionar, no 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). 12.6 – 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. 12.7 – Cópia simples dos documentos comprovativos dos elementos/factos mencionados no Curriculum vitae. 12.8 – Toda a documentação apresentada na candidatura deverá ser redigida em Língua Portuguesa. 13 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 14 - 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. 15 – Métodos de seleção: 15.1 – Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal, são os previstos no artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria: a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade); b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências 15.2 – O método de seleção facultativo a utilizar será a Entrevista Profissional de Seleção a ser aplicado a todos os candidatos enunciados anteriormente, desde que tenham tido aprovação no método imediatamente anterior. 15.3 – 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. 15.4 – Para efeitos do disposto na alínea n) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria: 15.4.1 – 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: Habilitação académica de nível habitacional exigido para a candidatura – 16 valores; Habilitação académica de nível habitacional – Mestrado (não integrado) – 18 valores; Habilitação académica de nível habitacional – Doutoramento – 20 valores. Não é possível a substituição do nível habitacional 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. Só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: Sem ações de formação – 0 valores; Ações de formação de curta duração (> 7 horas e = 30 horas) – 1 valor/cada ação; Ações de formação de média duração (> 30 horas e = 60 horas) – 2 valores/cada ação; Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/cada ação. Só serão contabilizadas ações com duração superior a 7 horas. Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total e, apenas mencione um período temporal, considerar-se-ão as seguintes correspondências: 1 dia (7 horas) - 0 valor/ cada ação; 2 ou mais dias (= 8 horas) - 1 valor/cada ação. c) Experiência Profissional (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 valoração deste parâmetro é a seguinte: Sem experiência profissional – 0 valores; Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) – 4 valores; De 6 meses até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) – 8 valores; De 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) – 12 valores; De 3 até 9 anos (de 1 096 dias até 3 285 dias) – 16 valores; Superior a 9 anos (= 3 286 dias) – 20 valores. d) Avaliação de Desempenho (AD) em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. 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. 15.4.2 - 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: $AC = (HA + FP + 2EP)/4$ 15.5 – 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 na ata de critérios e aferir a presença ou ausência das competências que integram este perfil. 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 = Orientação para resultados; C2 = Competência 2 = Orientação para o serviço público; C3 = Competência 3 = Planeamento e organização; C4 = Competência 4 = Análise da informação e sentido crítico; C5 = Competência 5 = Conhecimentos especializados e experiência; C6 = Competência 6 = Adaptação e melhoria contínua; C7 = Competência 7 = Iniciativa e autonomia. 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. 15.6 – A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidades para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa. 15.6.1 – A prova de conhecimentos (PC) revestirá a forma escrita, de natureza teórica, de carácter geral e específico, e será efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância. A prova é de realização individual, sob anonimato a sua correção. Aquando da aplicação deste método, e para efeitos da garantia do anonimato, cada candidato retirará um talão numerado, que será a única forma de identificação do candidato e será assegurada a confidencialidade da correspondência entre este e a identidade do candidato até momento posterior à correção das provas, através de guarda na Secção de Recursos Humanos, em envelope fechado e lacrado na presença dos candidatos, dos elementos que permitem a verificação de tal correspondência. 15.6.2 – A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 15.6.3 – A prova de conhecimentos tem carácter eliminatório do procedimento concursal para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. 15.6.4 – A prova de conhecimentos na forma escrita será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas e consiste na resolução de doze perguntas, com a seguinte cotação: a) Cada resposta correta à Questão Direta será classificada com 1 valor; b) Cada resposta correta à Questão de Escolha Múltipla será classificada com 2 valores; c) Cada resposta correta à Questão de Desenvolvimento será classificada com 4 valores; d) Correção gramatical e ortográfica com 1 valor; e) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta. 15.6.5 – A prova de conhecimentos versará sobre os temas/legislação ou bibliografia geral e

específica abaixo identificados. Temas/legislação ou bibliografia geral: - Código do Procedimento Administrativo (CPA): Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na atual redação, disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/105602322/view>; - Regime jurídico de trabalho em funções públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/57466875/view?w=2017-08-16>; - Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/56366098/view?q=lei+75%2F2013>; - Avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas: Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na atual redação, disponível em: https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34446375/view?p_p_state=maximized; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (Procede à adaptação aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro), disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/489341>; Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro (Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências e revoga a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro), na sua atual redação, disponível em: <https://data.dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/483933/details/maximized>. Temas/legislação ou bibliografia específica: - Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo: Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/57377208/view?consolidacaoTag=Urbanismo>; - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial: Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/67212743/details/maximized>; - Critérios uniformes de classificação e reclassificação do solo: Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/70055492/details/maximized>; - Sistema Nacional de Informação Geográfica: Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, na sua atual redação, disponível em: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/106487529/202006200809/diplomaExpandido?p_p_state=maximized; - Operacionalização pela Direção-Geral do Território (DGT) do Observatório do Ordenamento do Território e Urbanismo, através da institucionalização de uma plataforma digital para a produção, organização e disponibilização do sistema nacional de indicadores territoriais: Despacho n.º 9315/2019, de 15 de novembro, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/125337827/details/maximized>; - Procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo: Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/125009062/details/maximized>; - Regula a constituição, a composição e o funcionamento das comissões consultivas da elaboração e da revisão do Plano Diretor Intermunicipal (PDIM) e do Plano Diretor Municipal (PDM), nos termos do regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio (RJIGT) e revoga a Portaria n.º 1474/2007, de 16 de novembro: Portaria n.º 277/2015, de 10 de setembro, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/70241308/details/maximized>; - Processo de reconversão das áreas urbanas de génese ilegal, definindo os termos aplicáveis à regularização dessas áreas durante o período temporal nela estabelecido: Lei n.º 91/95, de 2 de setembro, na redação atual, disponível em: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/73693186/view?p_p_state=maximized; - Guia do Utilizador do QGIS 3.16 disponível em: https://docs.qgis.org/3.16/pt_PT/docs/user_manual/; - Normas e especificações técnicas aplicáveis à cartografia topográfica vetorial e de imagem: Aviso n.º 11918/2019, de 24 de julho, disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/123428542/details/2/maximized>. Os candidatos devem considerar todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação, até à data da realização da prova de conhecimentos. É permitida a consulta da legislação/bibliografia, não podendo conter anotações. Os documentos podem estar sublinhados e/ou com folhas de notas adesivas, de várias formas e cores, que funcionam como marcadores. Permite-se, ainda, a elaboração de um índice por diploma legal ou regulamento. As provas serão imediatamente anuladas aos candidatos que tenham na sua posse documentos que não se encontrem de acordo com as regras constantes no presente aviso. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. A falta de comparência na prestação da prova de conhecimentos equivale à exclusão do procedimento concursal, nos termos do presente aviso. 15.7 – 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, 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: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. 15.8 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A duração da Entrevista Profissional de Seleção 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 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. O PA1 será avaliado com os seguintes níveis de classificação: 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: ponderará os motivos da candidatura e as expectativas 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 – 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 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. 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: $EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4)/4$ 16 – De acordo com o ponto 10.2 do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 31 de março, 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 ou Prova de Conhecimentos); b) Aplicação do segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Psicológica) e do método seguinte (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 e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria. O júri, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente aos parâmetros de avaliação deliberou, o seguinte: 17 – 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: 17.1 - Aos candidatos que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$ 17.2 – Aos candidatos que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$ Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais. 17.3 - 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. 17.4 – 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. 17.5 – 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. 17.6 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme estabelecido no n.º 2 do artigo 26.º da Portaria. 18 – Notificações aos candidatos: 18.1 – 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/indeterminados> e afixação em local visível e público nas instalações do Município de Peniche. 19 – 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/cm-peniche/uploads/writer_file/document/13201/formulario_audiencia_interessados_mpeniche.pdf e enviar para recrutamento@cm-peniche.pt. Podem ainda remeter por correio registado com aviso de receção, dentro do prazo, para o Município de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche. 19.1 - 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 Herminios, 2520-294 Peniche e disponibilizada em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/indeterminados> 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. 19.2 - 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. 20 - Composição e identificação do júri - nos termos do ponto 2 do supramencionados Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Peniche: Presidente – Eng.ª Catarina Nobre de Sousa Canha (Chefe de Divisão de Energia e Ambiente); Vogais efetivos – Dra. Raquel Alexandra Ferreira Coelho Martins e Dra. Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos (Técnicas Superiores); Vogais

suplentes – Eng.º Nuno Manuel Malheiros Cativo e Dra. Margarida Isabel Marcelino Cândido (Técnicos Superiores). Negociador Salarial – Dra. Josselène Cristina Oliveira Nunes Teodoro (Chefe de Divisão de Administração e Finanças).
20.1 - A primeira vogal efetiva substituirá a 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 o designado anteriormente no ponto 21. Paços do Município de Peniche, 4 de junho de 2021 O Presidente da Câmara Municipal de Peniche, Henrique Bertino Batista Antunes.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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: