

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0273

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

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 16 da Tabela Remuneratória Única – 1.268,04€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Para além do genericamente referido no n.º 2 do artigo 88.º, ao qual corresponde, respetivamente, o grau de complexidade funcional 3 e no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, do mencionado no mapa de pessoal e da estrutura orgânica dos serviços municipais, e demais competências/atividades cometidas às autarquias locais nas matérias ora em apreço e do perfil de competências estabelecido: Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da gestão de energia. Exerce as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior. Assegurar o cumprimento dos compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo município, no que concerne ao desenvolvimento sustentável e alterações climáticas; Promover a operacionalização da Estratégia Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas (EMAAC) de Peniche, através do desenvolvimento e implementação do Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas (PMAAC) ou tendo por base o desenvolvimento de iniciativas decorrentes das opções de adaptação; Desenvolver e implementar o sistema de monitorização da EMAAC de Peniche, assim como a sua revisão e atualização periódica; Garantir o funcionamento do Conselho Local de Acompanhamento da EMAAC de Peniche; Promover a implementação das medidas identificadas no Plano de Ação para a Sustentabilidade Energética, bem como garantir a sua monitorização, em articulação com os restantes serviços municipais; Assegurar a implementação ou implementar medidas de mitigação e adaptação, a nível municipal e concelhio, que contribuam para a redução das emissões de gases com efeito de estufa (GEE) e remoções na atmosfera, em linha com o objetivo de Neutralidade Carbónica 2050, assumido internacionalmente por Portugal; Definir e propor linhas orientadoras para a integração das opções e medidas com impacto na adaptação e mitigação nos instrumentos municipais de gestão territorial, assim como critérios de adaptação e mitigação às alterações climáticas passíveis de incorporação em regulamentos, planos e projetos municipais; Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.

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 da Câmara Municipal n.º 524/2022, de 03 de junho de 2022 que aprova a abertura do presente procedimento e do Despacho de Abertura do Senhor Presidente de 26 de julho de 2022.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Eletrotecnia, ou de grau académico superior.

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Tecnologias	Electrotecnia / Energia / Sistemas de Potência	Engenharia Electrotécnica

Locais de Trabalho

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

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Título profissional válido para o exercício da profissão de Engenheiro, nomeadamente inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos.

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: recrutamento@cm-peniche.pt / 262102972

Data Publicitação: 2022-09-12

Data Limite: 2022-09-23

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 61/2021 da Assembleia Municipal de 28 de dezembro de 2021,

que aprova o Mapa de Pessoal Ano 2022, alterado pelas Deliberações n.º 17/2022, de 22 de abril e 29/2022, de 14 de julho, da Deliberação da Câmara Municipal n.º 524/2022, de 03 de junho de 2022 que aprova a abertura do presente procedimento e do Despacho de Abertura do Senhor Presidente de 26 de julho de 2022, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da presente publicação na Bolsa de Emprego Público, na sequência da publicação do Aviso (extrato) n.º 17612/2022, de 09/09, no Diário da República – Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado para a ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – Serviços de Gestão de Energia - Divisão de 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: 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – Serviços de Gestão de Energia - Divisão de Ambiente. 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 2022, aprovado em Assembleia Municipal, Deliberação n.º 61/2021, de 28 de dezembro de 2021, alterado pelas Deliberações n.º 17/2022, de 22 de abril e 29/2022, de 14 de julho. Funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º, ao qual corresponde, respetivamente, o grau de complexidade funcional 3. Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da gestão de energia. Exerce as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior. Assegurar o cumprimento dos compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo município, no que concerne ao desenvolvimento sustentável e alterações climáticas; Promover a operacionalização da Estratégia Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas (EMAAC) de Peniche, através do desenvolvimento e implementação do Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas (PMAAC) ou tendo por base o desenvolvimento de iniciativas decorrentes das opções de adaptação; Desenvolver e implementar o sistema de monitorização da EMAAC de Peniche, assim como a sua revisão e atualização periódica; Garantir o funcionamento do Conselho Local de Acompanhamento da EMAAC de Peniche; Promover a implementação das medidas identificadas no Plano de Ação para a Sustentabilidade Energética, bem como garantir a sua monitorização, em

articulação com os restantes serviços municipais; Assegurar a implementação ou implementar medidas de mitigação e adaptação, a nível municipal e concelhio, que contribuam para a redução das emissões de gases com efeito de estufa (GEE) e remoções na atmosfera, em linha com o objetivo de Neutralidade Carbónica 2050, assumido internacionalmente por Portugal; Definir e propor linhas orientadoras para a integração das opções e medidas com impacto na adaptação e mitigação nos instrumentos municipais de gestão territorial, assim como critérios de adaptação e mitigação às alterações climáticas passíveis de incorporação em regulamentos, planos e projetos municipais; Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior. 9.1 – Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. 10 – Posição remuneratória: será determinada nos termos do artigo 38.º da LTFP, alterado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 22 de julho, em que o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde o valor de 1.268,04€ (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos). 10.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Peniche da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 11 – Requisitos de admissão: 11.1 – Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 11.1.1 – Na fase de candidatura, os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se refere o número anterior, desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles. 11.1.2 – A entrega dos documentos comprovativos dos requisitos previstos no ponto 11.1, será apenas exigida no momento da assinatura do contrato de trabalho em funções públicas. 11.2 – Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Eletrotecnia, ou de grau académico superior. 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 para o correio eletrónico recrutamento@cm-peniche.pt, devendo cumprir as seguintes regras: a) Só podem submeter ficheiros no formato pdf não sendo aceites nem considerados ficheiros com outras extensões; b) Por questões de segurança informática não são descarregados nem considerados ficheiros enviados pelos serviços em Cloud (Nuvem), como por exemplo, Google Drive, WeTransfer, Dropbox. 12.2 – A candidatura deverá ser formalizada através do preenchimento obrigatório do formulário tipo disponível no site do Município em Peniche em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/determinados>. O formulário de candidatura obrigatório deverá ser identificado o lugar a que está a concorrer e ser acompanhado da documentação descrita nos pontos seguintes. 12.3 – 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 – Cópia simples e legível do título profissional válido para o exercício da profissão de Engenheiro, nomeadamente inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos.

12.6 – 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).

12.7 – Curriculum vitae atualizado, detalhado, datado e assinado, para as situações consagradas nos números 3 e 4 do artigo 20.º da Portaria. 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.

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

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

13 – 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: Entrevista Profissional de Seleção.

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:

15.5 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: a) Habilitação académica (HA) cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes critérios: Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica – 13 valores; Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado pós-Bolonha, em Engenharia Eletrotécnica – 16 valores. Mestrado na área de Engenharia Eletrotécnica – 18 valores; Doutoramento na área de Engenharia Eletrotécnica – 20 valores. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. b) Formação profissional (FP) em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com as seguintes pontuações: Sem formação profissional – 0 a 50 horas - 10 valores; Formação profissional >50 horas e <150 horas – 15 valores; Formação profissional =150 horas e <250 horas – 18 valores; Formação profissional =250 horas – 20 valores. 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: Até 1 ano (até 365 dias) – 6 valores; De 1 ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) – 10 valores; De 3 até 6 anos (1096 dias até 2190 dias) – 14 valores; De 6 até 9 anos (2191 dias até 3285 dias) – 16 valores; De 9 até 15 anos (3286 dias até 5475 dias) – 18 valores; Superior a 15 anos (= a 5476 dias) – 20 valores. 15.5.1 - 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: $AC = (2HA + FP + 2EP)/5$ Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Classificação no parâmetro Habilitação académica; FP = Classificação no parâmetro Formação profissional; EP = Classificação no parâmetro Experiência profissional. 15.6 – 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 e presença ou ausência das competências que integram aquele 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 têm por base o perfil de competências anteriormente referido, e são as seguintes: C1 – Realização e Orientação para Resultados; C2 – Orientação para o Serviço Público; C3 – Organização e Método de Trabalho; C4 – Relacionamento Interpessoal; C5 – Iniciativa e Autonomia; C6 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; C7 – Tolerância à Pressão e Contrariedades. 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. 15.7 – 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. 15.7.1 – A prova de conhecimentos (PC) revestirá a forma escrita, de natureza teórica, de caráter 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. Para efeitos da garantia do anonimato, cada candidato será identificado com um talão numerado, que identificará a sua prova de conhecimentos e assegura a confidencialidade da correspondência entre este e a identidade do candidato até momento posterior à correção das provas, através de guarda no Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, em envelope fechado e lacrado na presença dos candidatos, dos elementos que permitem a verificação de tal correspondência. A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores ou desistam da sua realização. A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 15.7.2. A prova de conhecimentos será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas e consiste na resolução de dez 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 - 1 valor; e) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta. A prova de conhecimentos versará sobre os temas e/ou legislação que a seguir se discriminam: 15.7.2.1. Temas/legislação ou bibliografia geral: - Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322> - Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098> - Constituição da República Portuguesa: Decreto de aprovação da

Constituição de 10 de abril de 1976, na sua redação atual, em que deverão ser considerados os seguintes artigos: Princípios fundamentais – Artigos 1.º a 11.º; Direitos e deveres fundamentais - Artigos 12.º a 79.º; Parte III Organização do poder político Título I Princípios gerais - Artigos 108.º a 119.º; Título VIII Poder Local - Artigos 235.º a 254.º; Título IX Administração Pública - Artigos 266.º a 272.º; disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-43894075>; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>; - Gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem funções públicas (SIADAP): Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, artigos 41.º a 75.º, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-34446375>; - Adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica: Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-regulamentar/18-2009-489503> 15.7.2.2. Temas/legislação ou bibliografia específica: - Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 28 de janeiro, na sua versão atualizada, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475>; - Eficiência energética na iluminação pública: Documentação de referência disponível em http://www.areac.pt/images/Documentos/DREEIP_ParteI.pdf e https://www.areac.pt/images/Documentos/DREEIP_ParteII.pdf; - Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão (RTIEBT): Portaria n.º 949-A/2006 de 11 de setembro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/portaria/2006-70055500>; - Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão: Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de dezembro, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-regulamentar/90-1984-396518>; - Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas: Lei n.º 123/2009 de 21 de maio, na sua versão atual, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-34550575>; - Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Edifícios (ITED 4ª Edição), disponível em https://www.anacom.pt/streaming/faq_itied.pdf?contentId=1142757&field=ATTACHED_FILE; - Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjunto de Edifícios (ITUR 3ª edição), disponível em https://www.anacom.pt/streaming/ManualITUR3edicao_2019.pdf?contentId=1476942&field=ATTACHED_FILE; - Despacho n.º 24/2019, de 14 de setembro, relativo aos procedimentos para certificação/inspeção de Pontos de Carregamento de Veículos Elétricos (PCVE) ligados à rede MOBI-E, conforme estipulado no Decreto-Lei n.º 39/2010, de 26 de abril, na atual redação, disponível em https://www.uve.pt/page/wp-content/uploads/2019/07/despacho24-2019_14junho.pdf; - Regime jurídico do acesso e exercício da atividade e profissionais responsáveis pelas Instalações Elétricas de Serviço Particular: Lei n.º 14/2015, de 16 de fevereiro, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/14-2015-66528823>. 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. 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. Não é autorizada a utilização de quaisquer ferramentas de natureza eletrónica (exemplos: telemóvel, iPad, computador portátil, leitores/gravadores digitais) de qualquer natureza ou outros não especificados. Mais se informa que as provas serão imediatamente anuladas aos candidatos que tenham na sua posse documentos que não se encontrem de acordo com as regras definidas. A falta de comparência na prestação da prova de conhecimentos equivale à exclusão do procedimento concursal., nos termos do presente aviso. 15.8 – 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, 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. 15.9 – 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 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 11.2 do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 26 de julho, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular 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. 17 – Ordenação final dos candidatos que completam 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): $CF = (AC*50\%) + (EAC*30\%) + (EPS*20\%)$ 17.2 – Aos candidatos que foram

aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (PC*50\%) + (AP*30\%) + (EPS*20\%)$ 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 compoem, 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) Melhor classificação no primeiro método de seleção – Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos; b) Melhor classificação no terceiro método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção (EPS); c) Nota final obtida na obtenção da escolaridade exigida para o posto de trabalho (Licenciatura). 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 na Portaria, 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>. 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 em: <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/indeterminados> e enviar para recrutamento@cm-peniche.pt. 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 Hermínios, 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 publicação, 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 da parte II do supramencionado Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Peniche: Presidente – Miguel Ângelo Polainas Mateus Carvalho, Chefe da Divisão de Obras Municipais. Vogais efetivos – Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos, Chefe do Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, em regime de substituição, e Nuno Manuel Malheiros Cativo, Técnico Superior da Divisão de Ambiente. Vogais suplentes – João Manuel Vedor Garvão Sinfrónio, Técnico Superior do Município da Lourinhã e Francisco José Almeida dos Santos, Técnico Superior da Divisão de Obras Municipais. Negociadora salarial – Josselène Cristina Oliveira Nunes Teodoro, Chefe da Divisão de Administração e Finanças. 20.1 - A primeira vogal efetiva substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos. 20.2 – Para efeitos do disposto no artigo 46.º da LTFP, o júri do período experimental é o designado anteriormente no ponto 20. Paços do Município de Peniche, 09 de agosto 2022 O Presidente da Câmara Municipal de Peniche, Henrique Bertino Batista Antunes.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

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

Recrutados

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