

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202306/0822

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Outros

**Orgão / Serviço:** Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central

**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado

**Regime:** Carreiras Gerais

**Carreira:** Técnico Superior

**Categoria:** Técnico Superior

**Grau de Complexidade:** 3

**Remuneração:** 2ª posição, nível 16, da Tabela Remuneratória Única

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

- Exercer funções de desenvolvimento, gestão e acompanhamento de projetos nacionais e internacionais na área do planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do Alentejo Central e acompanhamento das políticas públicas de desenvolvimento regional e projetos na área do desenvolvimento sustentável (ambiental, social e económico) associado ao Alentejo Central;
- Garantir o acompanhamento e identificação de programas de financiamento e elaboração de candidaturas no domínio do desenvolvimento sustentável do Alentejo Central;
- Assegurar a participação em projetos relativos a eficiência energética, à iluminação pública, à incorporação de energias renováveis em infraestruturas municipais, à introdução de sistemas de monitorização e atuação em edifícios públicos;
- Avaliar e gerir plataformas de gestão de edifícios (BIM) e de equipamentos elétricos;
- Avaliar e acompanhar auditorias energéticas, bem como propor medidas a serem implementadas para a redução de consumos energéticos;
- Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração;
- Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

### Caracterização do Posto de Trabalho:

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

b) 18 anos de idade completos;

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:**

Deliberação do Conselho Intermunicipal da CIMAC de 17/01/2023.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em Engenharia dos Recursos Hídricos

<b>Grupo Área Temática</b>	<b>Sub-área Temática</b>	<b>Área Temática</b>
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Recursos Naturais e Ambiente	Engenharia dos Recursos Hídricos

### Locais de Trabalho

<b>Local Trabalho</b>	<b>Nº Postos</b>	<b>Morada</b>	<b>Localidade</b>	<b>Código Postal</b>	<b>Distrito</b>	<b>Concelho</b>
Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central	1	Rua 24 de Julho, 1	Évora	7000673 ÉVORA	Évora	Évora

**Total Postos de Trabalho:** 1

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** recrutamento@cimac.pt

**Contacto:** 266749420

**Data Publicitação:** 2023-07-17

**Data Limite:** 2023-07-31

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** 1. De acordo com as disposições constantes dos artigos 30.º e 33.º a 37.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, da tramitação do procedimento concursal constante na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e nos termos do disposto no artigo 11.º da mesma, torno público que, por despacho de 05 de junho de 2023 e na sequência da deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, doravante designada por CIMAC, de 17 de janeiro de 2023, se irá proceder à abertura, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de publicitação de oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), de procedimentos concursais comuns para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da CIMAC visando a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado. 2. Legislação aplicável, nas suas redações atuais: a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; b) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; a) Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; b) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; c) Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º do anexo à LTFP; d) Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro, que estabelece as

normas de execução do Orçamento do Estado para 2023; e) Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas; f) Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas; g) Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril, que promove a atualização salarial intercalar do valor das remunerações da Administração Pública; h) Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, do Ministro de Estado e das Finanças, que aprovou os modelos de formulários-tipo (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009); i) Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local; 3. Procedimentos prévios: 3.1. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na CIMAC. 3.2. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, foi determinado que "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores(as) em situação de requalificação". 3.3. O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, conforme determina o artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que estabelece o regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, compete no âmbito das Autarquias Locais, à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA). A EGRA ainda não se encontra constituída na CIMAC. 4. Caracterização dos Postos de Trabalho de acordo com o Mapa de Pessoal em vigor: 4.1. Referência A – 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, cujas funções gerais a desempenhar no posto de trabalho a ocupar correspondem ao grau 3 de complexidade funcional, cuja caracterização se encontra prevista no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP: a) Referência A.4: 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior na área de Energia – Licenciatura em Engenharia dos Recursos Hídricos, para a Unidade de Transportes e Energia, com as seguintes funções específicas: • Exercer funções de desenvolvimento, gestão e acompanhamento de projetos nacionais e internacionais na área do planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do Alentejo Central e acompanhamento das políticas públicas de desenvolvimento regional e projetos na área do desenvolvimento sustentável (ambiental, social e económico) associado ao Alentejo Central; • Garantir o acompanhamento e identificação de programas de financiamento e elaboração de candidaturas no domínio do desenvolvimento sustentável do Alentejo Central; • Assegurar a participação em projetos relativos a eficiência energética, à iluminação pública, à incorporação de energias renováveis em infraestruturas municipais, à introdução de sistemas de monitorização e atuação em edifícios públicos; • Avaliar e gerir plataformas de gestão de edifícios (BIM) e de equipamentos elétricos; • Avaliar e acompanhar auditorias energéticas, bem como propor medidas a serem implementadas para a redução de consumos energéticos; • Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração; • Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior. 4.2. A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição ao(a) trabalhador(a) de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º do anexo à LTFP. 4.3. Perfil de competências essenciais para o(s) posto(s) de trabalho a prover: Orientação para Resultados; Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação. 5. Local de Trabalho: Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central. 6. Âmbito de Recrutamento: 6.1. Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da LTFP, na sua redação atual, e em conformidade com o despacho datado de 05 de junho de 2023 e na Deliberação do Conselho Intermunicipal datada de 17 de janeiro de 2023, o recrutamento abrange trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 7. Prazo de Validade: Os procedimentos concursais são válidos para o preenchimento imediato dos postos de trabalho a ocupar. Nos termos dos n.os 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o procedimento concursal será válido para ocupação de postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados a partir da data de

homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna). 8. Requisitos de admissão: 8.1. Requisitos Gerais: Os definidos no n.º 1 do artigo 17.º do anexo à LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 8.2. Requisitos Especiais - Habilitações Académicas e Profissionais exigidas: 8.2.1. Referência A - Titularidade de Licenciatura, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, e da alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), nas áreas abaixo indicadas: a) Referência A.4 – Licenciatura em Engenharia dos Recursos Hídricos, na área 851 - Tecnologia de Proteção do Ambiente. 8.3. 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) detentores(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. 9. Substituição da Habilitação: Em cumprimento da alínea j) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adverte-se que nos presentes procedimentos não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional, a que alude o n.º 2 do artigo 34.º do anexo à LTFP, no qual é admitido a substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional. 10. 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, conforme decorre, a contrário, do n.º 1 do artigo 35.º do anexo à LTFP e da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 11. Remuneração: O posicionamento remuneratório dos(as) trabalhadores(as) obedecerá ao estabelecido no artigo 38.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, em conjugação com o disposto na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, atualizada nos termos do conjugado no Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, e Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril, nas suas redações atuais. 11.1. Referência A - Técnico(a) Superior – Posição remuneratória de referência corresponde à posição remuneratória 2, Nível remuneratório 16, correspondente a 1333,35 euros (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos), sendo objeto de negociação do posicionamento remuneratório, até à 4ª posição, nível remuneratório 24, correspondente a 1754,41 euros (mil setecentos e cinquenta e quatro euros e quarenta e um cêntimos), nos termos da deliberação do Conselho Intermunicipal de 18 de abril de 2023. 12. Prazo para Apresentação de Candidaturas: 12.1. As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP). 12.2. Os(as) candidatos(as) devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 13. Forma de Apresentação das Candidaturas: 13.1. Formalização das candidaturas – Em virtude de a CIMAC ainda não dispor de plataforma eletrónica que permita a apresentação de candidaturas, conforme previsto no artigo 13.º da Portaria, as candidaturas deverão ser efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário tipo, disponível no serviço de Recursos Humanos da entidade e no site oficial da mesma, em [www.cimac.pt](http://www.cimac.pt), e remetidas por Correio Eletrónico ([recrutamento@cimac.pt](mailto:recrutamento@cimac.pt)), até ao termo do prazo fixado. 13.2. Não serão consideradas nem aceites as candidaturas que não identifiquem corretamente a referência do procedimento e o posto de trabalho a que se candidata, assim como as candidaturas apresentadas em suporte de papel. 13.3. Com o formulário de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos: a) Digitalização legível do documento comprovativo das habilitações académicas; b) Curriculum vitae, anexando os documentos comprovativos das formações e experiência profissional nele mencionados, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho publicitado, frequentadas nos últimos 5 anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena das mesmas não serem consideradas em caso de aplicação do método de seleção - Avaliação Curricular; c) Declaração ou documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções já exercidas e as atividades

caracterizadoras do posto de trabalho a preencher; d) No caso de o candidato já ser detentor vínculo de emprego público, deverá ainda, apresentar a respetiva declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o(a) candidato(a) pertence, devidamente atualizada (reportada ao 1.º dia útil estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das atividades/funções que executa e identificação da remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos; 13.4. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e/ou penal a que houver lugar. 13.5. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato(a) a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 14. Motivos de Exclusão: 14.1. A comprovação do preenchimento de requisitos é efetuada na admissão ao procedimento concursal, perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, nos termos da alínea a) do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 14.2. A não apresentação de documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, seja aquando da admissão ao procedimento concursal, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, ou aquando da constituição do vínculo de emprego público, nos termos do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, determina a exclusão do(a) candidato(a) ao procedimento. 14.3. Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura. 15. Métodos de Seleção: 15.1. Atento ao disposto no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à LTFP e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar, por serem obrigatórios, são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. 15.2. De acordo com a deliberação do Júri na ata n.º 1, opta-se ainda, em complemento dos métodos de seleção obrigatórios, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 36.º do anexo à LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, pela adoção do método de seleção facultativo Avaliação Curricular. 15.3. Os(as) candidatos(as) que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou seja, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos(as) em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. 15.4. Os(as) candidatos(as) referidos(as) no ponto 15.3 podem afastar, por escrito, no formulário de candidatura, a utilização dos métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optando pelos métodos previstos para os(as) restantes candidatos(as), ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º do anexo à LTFP. 15.5. Em conformidade com a deliberação e com o despacho mencionados no ponto 1 do presente aviso e com as disposições legais em vigor, por se mostrar inexequível a aplicação dos métodos de seleção num único momento e também por razões de economia e eficiência do processo, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, nos termos do n.º 4 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 15.6. De acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos(as) candidatos(as), do primeiro método de seleção obrigatório, em concreto a Prova de Conhecimentos; b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos(as) candidatos(as) aprovados(as) no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos(as) restantes candidatos(as), que se consideram excluídos(as). 15.6.1. Os conjuntos sucessivos de candidatos(as) a que se refere o ponto anterior serão formados por 10 candidatos(as). 16. Prova de Conhecimentos - 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. É valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores, revestindo as características abaixo identificadas consoante a carreira em questão. 16.1. Referência A - Nos procedimentos para recrutamento de Técnicos(as) Superiores, a Prova de Conhecimentos, será de forma escrita, sob anonimato, em suporte de papel, revestindo natureza teórica, com respostas de

escolha múltipla, verdadeiro ou falso e de desenvolvimento, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e terá a duração máxima de 90 minutos, com 30 minutos de tolerância. 16.1.1. A Prova de Conhecimentos acima descrita admite a consulta de legislação simples (não anotada ou comentada), em formato de papel, não sendo permitida a sua consulta em qualquer equipamento informático, designadamente telemóveis, tablets, computadores, entre outros, não sendo ainda permitida a sua presença na sala durante a realização da prova, versando sobre as seguintes matérias: a) Referência A.4: i. Bibliografia Genérica a) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; b) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; c) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; d) Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais, estabelecida pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual; e) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; f) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na sua redação atual; g) Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP, na sua redação atual; h) Regulamento Interno de Serviços da CIMAC - Regulamento n.º 1161/2022, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 237, de 12 de dezembro de 2022, na sua redação atual; i) Estatutos da CIMAC disponíveis na sua página eletrónica, em [www.cimac.pt](http://www.cimac.pt). ii. Bibliografia Específica a) Decreto-Lei n.º 15/2022, de 14 de janeiro – Estabelece a Organização e Funcionamento do Sistema Elétrico Nacional, na sua redação atual; b) Lei n.º 31/2017 – Regras Gerais Relativas à Organização dos Procedimentos de Concurso Público para Atribuição das Concessões Municipais de Distribuição de Energia Elétrica em BT, na sua redação atual; c) Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020 – Aprova o Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública para o período até 2030 ECO.AP, na sua redação atual; d) Decreto-Lei n.º 50/2021, de 15 de junho – Estabelece o Regime Jurídico dos Contratos de Gestão de Eficiência Energética a celebrar entre o Estado e as Empresas de Serviços Energéticos, na sua redação atual; e) Portaria n.º 671/2022 – Regulamenta as Peças Tipo para os Procedimentos de Formação dos Contratos de Gestão de Eficiência Energética (Contratos), a celebrar nos termos do Decreto-Lei n.º 50/2021, de 15 de junho, na sua redação atual. 17. Avaliação psicológica - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, as características de personalidade e competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 17.1. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: a) A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas de "Apto" e "Não apto", sem qualquer menção quantitativa ou expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção; b) O método de seleção Avaliação Psicológica, ou cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha um juízo de "Não Apto" na aplicação do método ou numa das suas fases. 18. Avaliação Curricular - Visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. 18.1 A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:  $AC=0,4*HA+0,2*FP+0,4*EP$  18.2 A ponderação de cada um dos elementos foi definida pelo Júri, na ata n.º 1, publicitada na página eletrónica da CIMAC, em [www.cimac.pt](http://www.cimac.pt), nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 18.3 Para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos seguintes termos: a) Habilitações académicas (HA) - Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos, desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos: Habilitações académicas/Valoração Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 15 valores Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar, obtido em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores. b) Formação profissional (FP) - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste fator terá expressão na escala de 8 (oito) a 20 (vinte) valores e, para efeitos de avaliação, ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos

nos 5 (cinco) anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, de acordo com a seguinte grelha: Formação Profissional (Duração) Valoração < 10 horas - 8 valores = 10 horas e < 20 horas - 12 valores = 20 horas e < 40 horas - 16 valores = 40 horas - 20 valores c) Experiência profissional (EP) - Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Experiência Profissional/Valoração Sem experiência - 10 valores < 1 ano - 12 valores = 1 ano e < 3 anos - 14 valores = 3 anos e < 5 anos - 16 valores = 5 anos e < 7 anos - 18 valores = 7 anos - 20 valores 18.4. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. 19. Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 19.1. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, e deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. 19.2. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da média simples das classificações dos elementos a avaliar, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores. 20. Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas na página eletrónica da CIMAC, em [www.cimac.pt](http://www.cimac.pt). 21. Ordenação final dos(as) candidatos(as): 21.1. Generalidade dos(as) candidatos(as): A classificação final destes(as) candidatos(as), que completem o procedimento sem ter obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou um juízo de "Não Apto" numa das fases da Avaliação Psicológica, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da seguinte fórmula:  $CF=70\% PC +30\% AC$  Em que: CF – Classificação Final; PC – Prova de conhecimentos; AC– Avaliação Curricular. 21.2 Candidatos(as) abrangidos(as) pelo ponto 15.3 do aviso: A classificação final destes(as) candidatos(as) que completem o procedimento resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da seguinte fórmula:  $CF=50\% AC+50\% EAC$  Em que: CF – Classificação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. 22. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar constam em ata do Júri e são de acesso dos(as) candidatos(as), nos termos do disposto no ponto 20 do presente Aviso. 23. É excluído do Procedimento o(a) candidato(a) que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como o(a) candidato (a) que tenha obtido um juízo de "Não Apto" num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. 24. A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. 25. A Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências, serão realizadas em data, hora e local a comunicar oportunamente. 26. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos(as), aquando da utilização faseada dos métodos de seleção, quando admitida, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou que a ordenação destes é efetuada, de forma decrescente, em função: a) Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; b) Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; c) Da nota final da habilitação académica exigida; d) Do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; e) Do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; f) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos(as) candidatos(as) envolvidos(as). 27. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos(as), aquando da sua ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em conjugação com os critérios definidos pelo Júri na ata n.º 1, designadamente: a) Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de

trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; b) Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; c) Da nota final da habilitação académica exigida; d) Do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; e) Do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; f) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos(as) candidatos(as) envolvidos(as). 28. Composição do Júri: Presidente – Ricardo Rodrigues Osório de Barros, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Transportes e Energia, na qualidade de Presidente; Vogais efetivos – 1.º vogal efetivo: Zaida Sofia Serrano Roques, Técnica Superior da Unidade de Transportes e Energia /Geografia /Urbanismo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo: Ana Maria Mensurado Macedo Cartaxo, Técnica Superior da Unidade de Gestão de Recursos /Recursos Humanos; Vogais Suplentes – 1.º vogal suplente: Marta Martins Reganha, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Inovação e Qualificação; 2.º vogal suplente: Isabel Patrícia Baião Roberto, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Gestão de Recursos. 28.1. Nas suas ausências e impedimentos, o(a) Presidente do Júri será substituído(a) pelo 1.º vogal efetivo. 28.2. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a informação descrita no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 29. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas previsto no ponto 12 do presente Aviso, o Júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos(as) candidatos(as), designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à sua admissão, sendo os(as) candidatos(as) excluídos (as) notificados(as) para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, e os candidatos(as) admitidos(as) notificados da admissão ao procedimento concursal, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com o artigo 16.º do mesmo diploma. Por razões de eficiência e eficácia procedimental, findo o prazo para os(as) candidatos(as) excluídos(as) se pronunciarem em sede de audiência dos interessados, bem como de resposta por parte do Júri, os(as) candidatos(as) admitidos(as) serão convocados(as) pela forma prevista no artigo 6.º do suprarreferido diploma, com indicação do dia, hora e local para realização do primeiro método de seleção. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da CIMAC e disponibilizada na sua página eletrónica, em [www.cimac.pt](http://www.cimac.pt). Os(as) candidatos(as) aprovados(as) em cada método são convocados(as) para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 30. Período experimental – O regime aplicável ao período experimental na carreira de Técnico Superior é o estabelecido nos artigos 45.º e seguintes do anexo à LTFP. 30.1. Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 49.º da suprarreferida lei, o período experimental tem a duração de 240 dias para a carreira e categoria de Técnico Superior. 31. O recrutamento será efetuado nos termos definidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º do anexo à LTFP e terá lugar após o termo dos procedimentos concursais momento em que, nos termos na alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º e do n.º 1 do artigo 15.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, perante o empregador público, o(a) candidato(a) selecionado(a) comprova o preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento. 32. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a publicação integral deste procedimento será efetuada na BEP, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), até ao 5.º dia útil após a publicação de extrato do presente Aviso na 2.ª série do Diário da República. O presente procedimento concursal será publicitado ainda na página eletrónica da CIMAC, em [www.cimac.pt](http://www.cimac.pt), a partir da data da publicação na BEP referida anteriormente. 33. Quota de emprego para candidatos(as) com deficiência: 33.1. Nos concursos para 1 (um) ou 2 (dois) posto(s) de trabalho - Nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 3 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes(as) devem declarar no requerimento, 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado, em conjugação com o elencado na alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 33.2. Nos concursos para mais de dois e menos de dez postos de trabalho, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 2 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar, por concurso, para candidatos(as) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Estes(as) devem declarar no requerimento, 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. 33.3. Nos concursos para dez ou mais postos de trabalho - Nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1 com o n.º 1 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de 5% dos postos de trabalho, com arredondamento para a unidade superior, por concurso, para candidatos(as) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Estes(as) devem declarar no requerimento, 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. 34. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a CIMAC, 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. 35. A CIMAC informa que, nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e) do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte da entidade empregadora pública, tem como o fundamento jurídico o recrutamento para constituição de vínculo de emprego público. Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais, pelo disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na sua redação atual. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos(as) candidatos(as) no decurso dos presentes procedimentos concursais deve respeitar o previsto no artigo 42.º da Portaria. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais 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 sua redação atual. 36. Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação atualmente em vigor. Évora, junho de 2023. O Primeiro-Secretário da CIMAC, Manuel André Piteira Espenica

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

**Questionário de Término da Oferta**

---

**Admitidos**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

**Recrutados**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		