

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202009/0938

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Activa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Ovar

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 645,07€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Execução de tarefas de natureza executiva e operativa, de carácter manual ou mecânico, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, com grau de complexidade variáveis; Realização de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, comportando esforço físico. É ainda complementado pelas seguintes tarefas: varredura, capina/deservagem do espaço público, limpeza de rios, terrenos, pralás e outras infraestruturas; limpeza e higienização de edifícios; manutenção e conservação dos equipamentos e materiais sob sua guarda e pela sua correta utilização necessários ao desempenho das suas atividades, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo dcterminável

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 n.º 363/2020, aprovada em reunião de Câmara a 13/08/2020, nos termos e fundamentos da informação n.º 7282 do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano, datada de 16/07/2020.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|--------------------------|-----------|--------------------|------------|---------------|----------|----------|
| Câmara Municipal de Ovar | 10 | Praça da República | | 3880141 OVAR | Aveiro | Ovar |

Total Postos de Trabalho: 10

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: O nível de habilitação exigido é a Escolaridade Obrigatória, aferida de acordo com a idade do candidato (a). (4.ª classe para indivíduos nascidos até 1 de janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de janeiro de 1981 e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos após esta última), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Ovar, Praça da República, 3880 – 141 Ovar

Contacto: 256581300

Data Publicitação: 2020-09-23

Data Limite: 2020-10-08

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 14530/2020 do Diário da República, 2.ª série - N.º 186 de 23/09/2020.

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal, para recrutamento de 10 postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de cantoneiro de limpeza, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Resíduos e Gestão do Ambiente 1 – Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião realizada no dia 13 de agosto de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dez postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de cantoneiro de limpeza. 2 – Caracterização dos postos de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2020, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 31/10/2019 e 27/11/2019, respetivamente: Atribuição/atividade: Execução de tarefas de natureza executiva e operativa, de carácter manual ou mecânico, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, com grau de complexidade variáveis; Realização de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, comportando esforço físico. É ainda complementado pelas seguintes tarefas: varredura, capina/deservagem do espaço público, limpeza de rios, terrenos, praias e outras infraestruturas; limpeza e higienização de edifícios; manutenção e conservação dos equipamentos e materiais sob sua guarda e pela sua correta utilização necessários ao desempenho das suas atividades, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. 3 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30/05, conjugado com o artigo 2.º da mesma lei, declara-se que não foram efetuadas as consultas prévias à EGRA (Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais), nos termos dos artigos 16.º e 16.º A do Decreto – Lei 209/2009, de 3/09, uma vez

que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro (CIRA), a mesma não se encontra constituída e, que na área do Município de Ovar não existem candidatos em requalificação. Não existe reserva de recrutamento interna, criada nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. 4 – Local de Trabalho: Área do Município de Ovar. Os candidatos admitidos poderão ser afetos às Juntas de Freguesia do Concelho de Ovar, sempre que necessário, ao abrigo do contrato de delegação de competências, sem possibilidade de recusa. 5 – Posição Remuneratória de referência: O posicionamento remuneratório será efetuado nos termos do artigo 38.º do anexo à LTFP conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, correspondendo ao montante pecuniário da 4.º posição remuneratória, nível 4 da tabela remuneratória única (TRU) – 645,07€. 6 – Âmbito de recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. n.º 4 do artigo 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, havendo prioridade no recrutamento para os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 7 – Impedimentos de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, 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 da Câmara Municipal de Ovar idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 8 – Requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º do anexo à LTFP, nomeadamente: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 8.1 – Nível habilitacional: O nível de habilitação exigido é a Escolaridade Obrigatória, aferida de acordo com a idade do candidato (a). (4.ª classe para indivíduos nascidos até 1 de janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de janeiro de 1981 e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos após esta última), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 9 – Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante preenchimento de requerimento ou formulário de candidatura, disponível na Divisão de Recursos Humanos e na página eletrónica da Câmara Municipal de Ovar, em www.cm-ovar.pt, e entregue pessoalmente ou remetido por correio em carta registada, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Ovar, Praça da República, 3880-141 Ovar, ou remetidas por correio eletrónico para o endereço divirecursoshumanos@cm-ovar.pt, com o seguinte assunto “Procedimento Concursal – 10 AO na área de Cantoneiro de Limpeza” devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados. 9.1 – A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do requerimento /formulário. 10 – O requerimento/formulário de candidatura deverá ser acompanhado do curriculum vitae, datado e assinado, e ainda dos seguintes documentos: a) Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias, sob pena de exclusão em caso de não apresentação. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão entregar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas; c) Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento; d) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a) modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 10.1 – A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a

exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019. 11 – Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Ovar ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 12 – Métodos de Seleção: Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: • Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; • Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; • Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. 12.1 - Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – de caráter individual, assumirá a forma prática onde serão considerados parâmetros de avaliação, tais como, perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, com a duração máxima de 60 minutos. 12.1.1 - A prova de conhecimentos prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 12.1.2 A classificação será obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $PC = (PCT + QR + CE + CTD) / 4$ Sendo: PCT - Perceção e compreensão da tarefa; QR - Qualidade de realização; CE - Celeridade na execução; CTD - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados. A valoração deste método de seleção é de 45%. 12.2 - Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 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, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A valoração deste método de seleção é de 25%. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: • Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; • Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. 12.3 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. 12.3.1 - As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: Habilitação superior à exigida para candidatura 20 Valores Habilitação mínima exigida 18 Valores 12.3.2 - A Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, nos últimos cinco anos, numa escala de 0 a 20 valores. Sem formação relevante 10 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas 12 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 40 horas 14 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 60 horas 16 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 e 80 horas 18 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas 20 Valores 12.3.3 - Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo das

candidaturas: a. O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde; b. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; c. Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; d. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

12.3.4 - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Operacional, desde que no âmbito da atividade de cantoneiro de limpeza, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: Sem experiência 5 Valores Experiência inferior a 1 ano 7 Valores Experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos 10 Valores Experiência igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos 12 Valores Experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos 14 Valores Experiência igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos 16 Valores Experiência igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos 18 Valores Com experiência superior a 15 anos 20 Valores

12.3.5 - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte: a. Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas; b. Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública; c. No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

12.3.6 - A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: a. Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores; b. Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores; c. Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores; d. Desempenho excelente-----20 valores.

12.3.7 - Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12.3.8. A classificação da 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: $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$ A valoração deste método de seleção é de 45%.

12.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes cinco competências: • Competências técnicas: Orientação para o serviço público e otimização de recursos; • Competências pessoais: Responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho de equipa e cooperação; • Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos e experiência.

12.4.1 - Este método será avaliado de acordo com o seguinte: • 20 valores - Comportamento associado presente nas 5 competências definidas; • 16 valores - Comportamento associado presente em 4 competências definidas; • 12 valores - Comportamento associado presente em 3 competências definidas; • 8 valores - Comportamento associado presente em 2 competências definidas; • 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 1 competência definida;

12.4.2 - 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.

12.4.3 - A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. A valoração deste método de seleção é de 25%. Como método de seleção facultativo será utilizado:

12.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a

Interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, será aplicada a todos os candidatos que foram aprovados nos métodos de seleção obrigatório.

12.5.1 - Este método terá uma duração não superior a 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação que a seguir se explicitam com arredondamento até às centésimas.

12.5.2 - Este método de seleção é avaliado 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.

12.5.3 - Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Motivação: Classificação Valores Ausência de motivação Insuficiente 4 Pouca motivação Reduzido 8 Motivação adequada Suficiente 12 Motivação muito adequada Bom 16 Motivação excelente Elevado 20

Sentido de organização: Classificação Valores Ausência de sentido de organização Insuficiente 4 Pouco sentido de organização Reduzido 8 Sentido organização suficiente Suficiente 12 Sentido organização relevante Bom 16 Sentido organização excelente Elevado 20

Experiência profissional: Classificação Valores Ausência de experiência Insuficiente 4 Pouca experiência Reduzido 8 Experiência suficiente Suficiente 12 Experiência relevante Bom 16 Muita experiência Elevado 20

Conhecimento das funções: Classificação Valores Ausência de conhecimentos Insuficiente 4 Poucos conhecimentos Reduzido 8 Conhecimentos suficientes Suficiente 12 Conhecimentos relevantes Bom 16 Muitos conhecimentos Elevado 20

Comunicação: Classificação Valores Dificuldade de comunicação Insuficiente 4 Pouca capacidade de comunicação Reduzido 8 Capacidade de comunicação suficiente Suficiente 12 Capacidade de comunicação relevante Bom 16 Capacidade de comunicação excelentes Elevado 20

Relacionamento Interpessoal Classificação Valores Dificuldade de relacionamento interpessoal Insuficiente 4 Pouca capacidade de relacionamento interpessoal Reduzido 8 Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente Suficiente 12 Capacidade de relacionamento interpessoal relevante Bom 16 Capacidade de relacionamento interpessoal excelente Elevado 20

A valoração deste método de seleção é de 30%.

13 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos.

Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, todos os métodos, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

14 - Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: $OF = (PCP \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Sendo: OF= Ordenação Final PC= Prova de Conhecimentos Prática AP= Avaliação Psicológica AC= Avaliação Curricular EAC= Entrevista Avaliação de Competências EPS= Entrevista Profissional de Seleção

15 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da referida Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção - "Motivação";

2.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção - "Conhecimento das funções".

16 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto - Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

18 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

19 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica da câmara municipal de ovar em www-cm-ovar.pt no ítem (Viver - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais - Procedimentos a Decorrer).

20 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21- Composição do Júri: Presidente: Ana Cláudia Matias dos Santos Cardoso da Silva - Chefe de Divisão do Ambiente; 1.º Vogal Efetivo: Adriana Rodrigues Marques Martins - Técnica Superior na área dos Recursos Humanos; 2.º Vogal Efetivo: Pedro Miguel Brandão Ferreira Repinaldo - Técnico Superior na área de Engenharia do Ambiente; 1.º Vogal Suplente: Paulo Manuel Correia da Silva - Técnico Superior na área de Ciências do Mar; 2.º Vogal Suplente:

Susana Goreti Lopes Santos – Técnica Superior na área de Engenharia Civil.
Nota: O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos. 22 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 23 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º e artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 23.1 – No âmbito do exercício de audiência prévia, e de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 23.º da portaria n.º 125-A/2019, os (as) candidatos (as) devem utilizar o formulário eletrónico, disponível em www-cm-ovar.pt no ítem (Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais - Formulários). 24 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada na Divisão de Recursos Humanos e disponibilizada em www-cm-ovar.pt no ítem (Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais – Procedimentos a Decorrer). 25 – Nos termos do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 26 – Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “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.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminos 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: