

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202008/0467
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 Técnico
Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: 693,13€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional. Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, complementadas pelas seguintes funções: Efetuar, validar e verificar levantamentos topográficos, planimétricos e altimétricos; Efetuar o reconhecimento básico da área programada para elaborar traçados técnicos; Determinar com rigor a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração, poligonação, intersecções direta e inversa, nivelamento geométrico e trigonométrico, processos gráficos e outros; Executar apoio fotogramétrico; Retificar e utilizar os instrumentos de observação, tais como taqueómetros, teodolitos, níveis, estádias, distanciómetros, etc.; Recolher dados cadastrais, com vista à elaboração ou alteração de plantas topo-cadastrais; Efetuar cálculos com base nos elementos recolhidos no campo, a implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, estradas, lotes, arruamentos, a elaboração de perfis e cálculo de volume de terras; Traçar esboços, desenhos e elaborar relatórios das operações efetuadas; Efetuar observações diversas, tais como: geodésica angular, com teodolitos de alta precisão, de valores da gravidade com gravímetros de alta precisão, geodésica de distâncias, com distanciómetros eletrónicos e/ou fios invar; Aferir miras de invar e distanciómetros e efetuar cálculos geodésicos; Promover piquetagens para implantação de obras; Realizar georreferenciação; Garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; Contribuir para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); Pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à persecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

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 n.º 71/2020, aprovada em Reunião de Câmara, nos termos e fundamentos da informação n.º 1756 do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano, datada de 03/02/2020.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ovar	1	Praça da República		3880141 OVAR	Aveiro	Ovar

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: O nível de habilitação exigido é o Curso Profissional na área da Topografia que confira o nível 4 de Qualificação ou 12.º ano ou Curso Profissional na área da Topografia que confira o nível 3 de Qualificação (no caso de qualificações obtidas antes da entrada em vigor do Quadro Nacional de Qualificações). Título profissional (no caso de qualificações obtidas antes da entrada em vigor do Quadro Nacional de Qualificações).

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 256581300

Data Publicitação: 2020-08-18

Data Limite: 2020-09-01

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 12032/2020 do Diário da República, 2.ª série - N.º 160 de 18/08/2020

Texto Publicado em Jornal Oficial: 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 06 de fevereiro 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 um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico na área de Topografia. 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: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional. Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, complementadas pelas seguintes funções: Efetuar, validar e verificar levantamentos topográficos, planimétricos e altimétricos; Efetuar o reconhecimento básico da área programada para elaborar traçados técnicos; Determinar com rigor a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre cujas coordenadas e cotas obtêm por triangulação, trilateração, poligonização, intersecções direta e inversa, nivelamento geométrico e trigonométrico, processos gráficos e outros; Executar apoio fotogramétrico; Retificar e utilizar os instrumentos de observação, tais como taqueómetros, teodolitos, níveis, estádias, distanciómetros, etc.; Recolher dados cadastrais, com vista à elaboração ou alteração de plantas topo-cadastrais; Efetuar cálculos com base nos elementos recolhidos no campo, a implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, estradas, lotes, arruamentos, a elaboração de perfis e cálculo de volume de terras; Traçar esboços, desenhos e elaborar relatórios das operações efetuadas; Efetuar observações diversas, tais como: geodésica angular, com teodolitos de alta precisão, de valores da gravidade com gravímetros de alta precisão, geodésica de distâncias, com distanciómetros eletrónicos e/ou fios invar; Aferir miras de invar e distanciómetros e efetuar cálculos geodésicos; Promover piquetagens para implantação de obras; Realizar georreferenciação; Garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; Contribuir para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); Pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à persecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município. 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. 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 1.º posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única (TRU) – 693,13€. 6 – Âmbito de recrutamento: O recrutamento (cfr. n.º 4 do artigo 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, não havendo prioridade no recrutamento para os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme Plano Anual de Recrutamento para 2020. 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 excetuados 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 o Curso Profissional na área da Topografia que confira o nível 4 de Qualificação ou 12.º ano ou Curso Profissional na área da Topografia que confira o nível 3 de Qualificação (no caso de qualificações obtidas antes da entrada em vigor do Quadro Nacional de Qualificações). 8.2 - Outros requisitos de admissão: Título profissional (no caso de qualificações obtidas antes da entrada em vigor do Quadro Nacional de Qualificações). 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, 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: a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção; Ou b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção. 12.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 12.2 – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica- para os restantes candidatos. 12.3 – Os métodos referidos no ponto 12.1 podem ser afastados pelos candidatos através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. 12.4 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 60 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas: Legislação de carácter geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais. Legislação de carácter específico: Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Decreto – Lei 130/2019, de 30 de agosto, altera os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional; Portaria 701-H/2008, de 29 de outubro, aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias; Decreto Regulamentar 10/2009, de 29 de maio, fixa a cartografia a utilizar nos instrumentos de gestão territorial, bem como na representação de quaisquer condicionantes; Decreto – Lei 193/95, de 28 de julho, na redação

atual, estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional. 12.4.1 – Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. 12.4.2 – Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. 12.4.3 - A valoração deste método de seleção é de 45%. 12.5 - 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. Será 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$ As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura 20 Valores Habilitações académicas de grau exigido à candidatura 18 Valores A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: Sem formação profissional 5 Valores Até 25 horas de formação 10 Valores Entre 26 e 50 horas de formação 11 Valores Entre 51 e 100 horas de formação 12 Valores Entre 101 e 200 horas de formação 15 Valores Mais de 200 horas de formação 20 Valores A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: • Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas; • Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover; • Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas. A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: Sem experiência 9 Valores Até 12 meses 10 Valores Superior a 12 meses e inferior a 24 meses 12 Valores Superior a 24 meses e inferior a 36 meses 14 Valores Superior a 36 meses e inferior a 48 meses 16 Valores Superior a 48 meses e inferior a 60 meses 18 Valores Superior a 60 meses 20 Valores A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999 5 Valores Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999 12 Valores Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5 16 Valores Desempenho excelente 20 Valores 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 12-A/2019, de 30 de abril. 12.5.1 - A valoração deste método de seleção é de 45%. 12.6 – 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. 12.6.1 - A valoração deste método de seleção é de 25%. 12.7 - 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 sete competências: • Competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; • Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; • Competências conceituais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. 12.7.1 - Este método será avaliado de acordo com o seguinte: • 20 valores - Comportamento associado presente nas 7 competências definidas; • 16 valores - Comportamento associado presente em 6 competências definidas; • 12 valores - Comportamento

associado presente em 4/5 competências definidas; • 8 valores –
Comportamento associado presente em 2/3 competências definidas; • 4 valores
- Comportamento associado presente em 0 a 1 competências definidas; 12.7.2 -
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. 12.7.3 - A classificação é obtida
através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar,
com valoração até às centésimas. 12.7.4 - A valoração deste método de seleção
é de 25%. 12.8- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a
experiência profissional e aspetos comportamentos, nomeadamente os
relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento
interpessoal. É 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. 12.8.1 - 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 12.8.2 - Os
parâmetros serão avaliados 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. 12.8.3 - A classificação é obtida
através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar,
com valoração até às centésimas. 12.8.4 - A valoração deste método de seleção
é de 30%. 13- 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: $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Sendo: OF= Ordenação Final PC= Prova de
Conhecimentos AP= Avaliação Psicológica AC= Avaliação Curricular EAC=
Entrevista Avaliação de Competências EPS= Entrevista Profissional de Seleção 14
- 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 caráter eliminatório. 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 –
"Experiência Profissional"; 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 óvar em www-cm-ovar.pt no item (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: José Rodrigues Pinto, Chefe da Divisão de Projetos e Obras Municipais; 1.º Vogal Efetivo: José Luís Martins Barge, Coordenador Técnico na área de Topografia; 2.º Vogal Efetivo: Alda Maria Duarte Salgado da Silva Costa, Coordenadora Técnica na área de Recursos Humanos; 1.º Vogal Suplente: José Alberto Monteiro Azevedo, Coordenador Técnico na área das Obras Municipais; 2.º Vogal Suplente: António Alexandre Pinho Oliveira, Assistente Técnico na área das Obras Municipais. 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 item (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 item (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 Termino 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: