

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202010/0282
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: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1205,08€
Suplemento Mensal: 0,00 EUR

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 3 de complexidade funcional. As funções são consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, fundamentam e preparam a decisão, complementadas pelas seguintes funções: Diagnosticar os problemas sociais e necessidades do concelho para planejar estrategicamente a intervenção; Promover a inclusão social de munícipes com indicadores de vulnerabilidade; Assegurar o atendimento e acompanhamento social de indivíduos/famílias/grupos; Colaborar na conceção, avaliação e implementação de projetos sociais, de iniciativa municipal ou promovidos pelas entidades parceiras, numa perspetiva de atuação multidisciplinar e com consequente monitorização das parcerias com vista à rentabilização de sinergias e emitir pareceres sociais; Dinamizar programas de treino de competências pessoais e sociais a nível cognitivo, relacional e organizativo; Elaborar propostas de atribuição de apoios sociais, de caráter pecuniário, integrantes do Regulamento da Ação Social do Município de Ovar; Dinamizar os programas de apoio na área da habitação social, conforme legislação vigente e o Regulamento das Habitações Sociais do Município de Ovar; Colaborar na implementação e dinamização da Estratégia Local de Habitação; Levantamento de situações de cidadãos que residem em habitação indigna, de modo a recensar e a atualizar o diagnóstico de dinâmicas e carências habitacionais do Município; Elaborar propostas de ações de realojamento, no âmbito da legislação vigente; Efetuar a gestão social e económica dos fogos de habitação social que constituem propriedade do município; Colaborar na gestão dos condomínios, através da promoção de uma correta apropriação do espaço habitacional e boas relações de vizinhança; Proceder ao acompanhamento social de indivíduos na condição de Sem-abrigo; Acompanhar ações de despejo inerentes ao mercado de habitação privada, sinalizadas pelas instâncias judiciais; Colaborar na elaboração e dinamização de planos de emergência para intervir em situações de crise, tendo em vista o apoio psicossocial, em articulação com o Serviço de Proteção Civil Municipal, Serviços de Segurança Social, Instituições Particulares de Segurança Social ou equiparadas e demais entidades; Colaborar com os serviços competentes da área da educação, na emissão de pareceres sociais, para a atribuição de subsídios educativos, no âmbito da Componente de Apoio à Família/Serviço de Refeições e Serviço de Prolongamento de Horário, aos alunos do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico e emissão de pareceres sociais para a atribuição de transporte escolar aos alunos residentes no concelho de Ovar e abrangidos pela escolaridade obrigatória; Dinamizar o atendimento e o acompanhamento social de minorias étnicas, refugiados e imigrantes, em colaboração com as instâncias competentes; Dinamizar o atendimento e o acompanhamento social de vítimas de violência doméstica, em colaboração com as instâncias competentes; Colaborar na dinamização de respostas na área do voluntariado; Dinamizar campanhas diversas de sensibilização e de prevenção, no âmbito da educação e da promoção da saúde; Colaborar com as entidades de saúde competentes, no âmbito da saúde pública e de apoio a grupos vulneráveis e Colaborar na implementação de respostas sociais e de saúde, concertadas pela Rede Social e pelo Conselho Local de Ação Social do concelho de Ovar.

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 Deliberação n.º 329/2020, aprovada em reunião de Câmara a 16/07/2020, nos termos e fundamentos da informação n.º 6664 do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano.

Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Serviço Social

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

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:

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 256581300

Data Publicitação: 2020-10-09

Data Limite: 2020-10-23

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 15929/2020 do Diário da República, 2.ª série - N.º 197 de 09/09/2020.

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Serviço Social, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Desenvolvimento Social 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 16 de julho 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 Técnico Superior na área de Serviço Social. 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 3 de complexidade funcional. As funções são consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e

processos de natureza técnica e ou científica, fundamentam e preparam a decisão, complementadas pelas seguintes funções: Diagnosticar os problemas sociais e necessidades do concelho para planear estrategicamente a intervenção; Promover a inclusão social de munícipes com indicadores de vulnerabilidade; Assegurar o atendimento e acompanhamento social de indivíduos/famílias/grupos; Colaborar na conceção, avaliação e implementação de projetos sociais, de iniciativa municipal ou promovidos pelas entidades parceiras, numa perspectiva de atuação multidisciplinar e com consequente monitorização das parcerias com vista à rentabilização de sinergias e emitir pareceres sociais; Dinamizar programas de treino de competências pessoais e sociais a nível cognitivo, relacional e organizativo; Elaborar propostas de atribuição de apoios sociais, de carácter pecuniário, integrantes do Regulamento da Ação Social do Município de Ovar; Dinamizar os programas de apoio na área da habitação social, conforme legislação vigente e o Regulamento das Habitações Sociais do Município de Ovar; Colaborar na implementação e dinamização da Estratégia Local de Habitação; Levantamento de situações de cidadãos que residem em habitação indigna, de modo a recensear e a atualizar o diagnóstico de dinâmicas e carências habitacionais do Município; Elaborar propostas de ações de realojamento, no âmbito da legislação vigente; Efetuar a gestão social e económica dos fogos de habitação social que constituem propriedade do município; Colaborar na gestão dos condomínios, através da promoção de uma correta apropriação do espaço habitacional e boas relações de vizinhança; Proceder ao acompanhamento social de indivíduos na condição de Sem-abrigo; Acompanhar ações de despejo inerentes ao mercado de habitação privada, sinalizadas pelas instâncias judiciais; Colaborar na elaboração e dinamização de planos de emergência para intervir em situações de crise, tendo em vista o apoio psicossocial, em articulação com o Serviço de Proteção Civil Municipal, Serviços de Segurança Social, Instituições Particulares de Segurança Social ou equiparadas e demais entidades; Colaborar com os serviços competentes da área da educação, na emissão de pareceres sociais, para a atribuição de subsídios educativos, no âmbito da Componente de Apoio à Família/Serviço de Refeições e Serviço de Prolongamento de Horário, aos alunos do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico e emissão de pareceres sociais para a atribuição de transporte escolar aos alunos residentes no concelho de Ovar e abrangidos pela escolaridade obrigatória; Dinamizar o atendimento e o acompanhamento social de minorias étnicas, refugiados e imigrantes, em colaboração com as instâncias competentes; Dinamizar o atendimento e o acompanhamento social de vítimas de violência doméstica, em colaboração com as instâncias competentes; Colaborar na dinamização de respostas na área do voluntariado; Dinamizar campanhas diversas de sensibilização e de prevenção, no âmbito da educação e da promoção da saúde; Colaborar com as entidades de saúde competentes, no âmbito da saúde pública e de apoio a grupos vulneráveis e Colaborar na implementação de respostas sociais e de saúde, concertados pela Rede Social e pelo Conselho Local de Ação Social do concelho de Ovar. 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 2.º posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única (TRU) – 1205,08€. 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, 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 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 Licenciatura em Serviço Social. 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 – 1 TS na área de Serviço Social" 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, avaliação de desempenho relativo ao último biénio e a identificação da respetiva remuneração 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 (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 120 minutos, composta por: componente específica – 6 perguntas de escolha múltipla (1 valor por cada resposta certa justificada e 2 questões de desenvolvimento (4,5 valores cada); componente geral: 10 questões de escolha múltipla (0,5 valores cada). 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 sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regulamento n.º 679/2016 de 27 de abril - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia e Lei n.º 58/2019 de 08 de agosto – Lei da Proteção de Dados Pessoais. Legislação de caráter específico: Habitação/ Habitação Social: • Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro - Lei de Bases da Habitação; Regulamento das Habitações Sociais do Município de Ovar (disponível no site da CMO); Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de maio; Declaração de Retificação n.º 25/2018, de 2 de agosto e Portaria n.º 230/2018, de 17 de agosto (Programa 1.º Direito - Estratégia Local de Habitação). Arrendamento Apolado: • Lei n.º 80/2014, de 19 de dezembro; Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, alterada pela Lei n.º 32/2016, de 24 de agosto; Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua atual redação. Apoios pecuniários do Município de Ovar, no âmbito do Regulamento da Ação Social do Município de Ovar: • Regulamento de Ação Social do Município de Ovar (disponível no site da CMO). Sem-abrigo: • Resolução n.º 107/2017, de 25 de julho - Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo: Prevenção, Intervenção e Acompanhamento - 2019 – 2023. Minorias Étnicas: • Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto. Rendimento Social de Inserção: • Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua atual redação. Comissão de Proteção de Crianças e Jovens: • Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua redação atual - Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo; Lei n.º 166/99, de 14 de setembro, na sua atual redação; Resolução da Assembleia da República n.º 20/90, de 12 de setembro - Convenção dos Direitos da Criança; Declaração dos Direitos da Criança, proclamada pela Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 1386 (XIV), de 20/11/1959 e Resolução da Assembleia da República n.º 75/2012, de 28 de maio - Convenção do Conselho da Europa para a Proteção das Crianças contra a Exploração Sexual e os Abusos Sexuais. Intervenção Psicossocial em situações de crise, emergência e catástrofe: • Instalação e Gestão de Zonas de Concentração e Apoio à População - Manual Técnico de Apoio às populações em caso de acidente grave ou Catástrofe - Documento da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil - junho de 2020. Violência Doméstica: • Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual; Lei n.º 130/2015, de 4 de setembro; Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto e Decreto-Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro. Igualdade e a Não Discriminação: • Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030 – “Portugal + Igual”; Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio e Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). Rede Social: • Resolução n.º 197/97, de 18 de novembro; Declaração da Retificação n.º 10 – O/98, de 30 de maio e Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho. Voluntariado: • Lei n.º 71 / 98, de 3 de novembro; Decreto-lei n.º 389/99, de 30 de setembro; Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2000, de 30 de março; Decreto-lei n.º 40/89, de 12 de fevereiro; Decreto-lei n.º 176/2005, de 25 de outubro e Portaria n.º 87/2006, de 24 de janeiro. Nota: A legislação referenciada terá de considerar a redação à data da abertura do procedimento concursal. 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: Doutoramento na área de Serviço Social 20 Valores Mestrado na área de Serviço Social 16 valores Licenciatura em Serviço Social 14 Valores 12.3.2. A Formação Profissional (FP), visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação e/ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a 5 dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: Sem formação relevante 0 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas 10 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 40 horas 12 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 60 horas 14 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 e 80 horas 16 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas 18 Valores Pós-graduação ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho 20 Valores Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. 12.3.3. Experiência Profissional (EP), neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções na área de serviço social para o qual o procedimento concursal é aberto. Sem experiência 0 Valores Até 1 ano 10 valores 1 ano a < 5 anos 15 Valores 5 anos a < 10 anos 17 valores >10 anos 20 Valores 12.3.4. 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.

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. 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 nove competências: • Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; • Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e Persuasão; • Competências conceituais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. Este método será avaliado de acordo com o seguinte: • 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas; • 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas; • 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas; • 8 valores – Comportamento associado presente em 3/ 4 competências definidas; • 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas; 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. 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. 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. Este método de avaliação 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. 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 caráter 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: $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Sendo: OF= Ordenação Final PC= Prova de Conhecimentos AP= Avaliação Psicológica AC= Avaliação Curricular EAC= Entrevista Avaliação de Competências EPS= Entrevista Profissional de Seleção 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 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: Maria Irene Figueira Bártolo, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde; 1.º Vogal Efetivo: Paula Alexandra Gomes Vieira, Técnica Superior na área de Serviço Social; 2.º Vogal Efetivo: Adriana Rodrigues Marques Martins, Técnica Superior na área de Recursos Humanos; 1.º Vogal Suplente: Ana Maria Jorge Romão Pereira Lopes, Técnica Superior na área de Serviço Social; 2.º Vogal Suplente: Maria Florbela Castro Oliveira, Técnica Superior na área de Sociologia. 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 Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: