

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202103/0712
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

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 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: Assegurar a gestão, acompanhamento e todas as diligências necessárias para a boa prossecução das ações e processos no âmbito do empreendedorismo e dos contactos com o meio empresarial; Efetuar a gestão municipal da Incubadora de Empresas da Região de Aveiro, Pólo de Ovar; Propor ações e eventos relacionados com o tecido empresarial e desencadear as diligências necessárias à sua prossecução e Apoiar e capacitar o tecido empresarial local para o empreendedorismo.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Economia

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Economia, Gestão	Economia

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: Praça da República 3880 - 141 Ovar

Contacto: 256581300

Data Publicitação: 2021-03-25

Data Limite: 2021-04-09

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 5669/2021 do Diário da República, 2.ª série, n.º 59 de 25/03/2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 – Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Economia. 2 – Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 26/11/2020 e 11/12/2020, 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: Assegurar a gestão, acompanhamento e todas as diligências necessárias para a boa prossecução das ações e processos no âmbito do empreendedorismo e dos contactos com o meio empresarial; Efetuar a gestão municipal da Incubadora de Empresas da Região de Aveiro, Pólo de Ovar; Propor ações e eventos relacionados com o tecido empresarial e desencadear as diligências necessárias à sua prossecução e Apoiar e capacitar o tecido empresarial local para o empreendedorismo. 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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 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: 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 Mapa Anual de Recrutamentos autorizados para 2021. 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 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 Economia. 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, avaliação de desempenho relativo ao último biénio 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, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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. 12.5 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, 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,

composta por: componente específica – 2 perguntas diretas (2,5 valores por cada resposta certa justificada e 1 questão de desenvolvimento (10 valores); 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. Legislação de carácter específico: Recomendação da comissão de 6 de Maio de 2003 relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas [notificada com o número C(2003) 1422] (Texto relevante para efeitos do EEE) (2003/361/CE); Decreto-Lei n.º 266/2012 de 28 de dezembro – Ministério da Economia e do Emprego; Portaria n.º 51/2015 de 26 de fevereiro – Ministério das Finanças e da Economia; Decreto-Lei n.º 82/2014 de 20 de maio – Ministério da Economia e Portaria n.º 57-A/2015 - Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Economia. Outras matérias: RNI – Rede Nacional de Incubadoras; Start Up Portugal e Rede IERA. 12.5.1 – 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. 12.5.2 – 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. 12.5.3 - A valoração deste método de seleção é de 45%. 12.6 – 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. As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: Doutoramento na área de Economia 20 Valores Mestrado na área de Economia (Licenciatura Pré-Bolonha) 18 Valores Mestrado na área de Economia (Licenciatura Pós-Bolonha) 16 valores Licenciatura em Economia (Licenciatura Pré-Bolonha) 14 Valores Licenciatura em Economia (Licenciatura Pós-Bolonha) 14 Valores 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. 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 economia 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 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:

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 biênio, 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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: $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$. 12.6.1 - A valoração deste método de seleção é de 45%. 12.7 - 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. 12.7.1 - A valoração deste método de seleção é de 25%. 12.8 - 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. 12.8.1 - 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; 12.8.2 - 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. 12.8.3 - 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 25%. 12.9 - 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. 12.9.1 - 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 12.9.2 - 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. 12.9.3 - A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. 12.9.4 - A valoração deste método de seleção é de 30%. 13 – Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro: $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ 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, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 da alínea a) do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 21- Composição do Júri: Presidente: Paula Maria Ferreira Alves – Dirigente Intermédia da Unidade Flexível de 3.º Grau - Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo; 1.º Vogal Efetivo: Emanuel Filipe Sá Alves de Oliveira – Chefe de Divisão dos Recursos Humanos; 2.º Vogal Efetivo: Sandra Maria Ferreira Marques – Técnica Superior na área de Ciências Sociais; 1.º Vogal Suplente: Adelina Maria Loureiro Almeida – Técnica Superior na área de Planeamento Regional e Urbano; 2.º Vogal Suplente: Sara Juliana Vinagre Oliveira – Técnica Superior na área de Higiene e Segurança no Trabalho. 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, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 Terminó 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:		