

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202307/0326  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Ativa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Ovar  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Especiais  
**Carreira:** Fiscalização  
**Categoria:** Fiscal  
**Grau de Complexidade:** 0  
**Remuneração:** 869,84€  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira de Fiscal, correspondentes ao conteúdo funcional constante no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto – Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, e à execução, especificamente, das seguintes atividades: Assegurar a atividade de fiscalização municipal, zelando pelo cumprimento das leis, regulamentos, deliberações ou decisões dos órgãos municipais; Garantir o cumprimento das leis, regulamentos e posturas municipais, designadamente, nos domínios do urbanismo, da construção, da atividade económica, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos do património; Levantar autos de notícia, autos de notícia por contraordenação e autos de notícia por infração das normas legais e regulamentares; Levantar autos de notícia, com remessa à entidade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a Lei o imponha ou permita; Detetar e participar aos serviços respetivos a existência de anomalias e deficiências, nomeadamente no espaço público; Fiscalizar o exercício de todas as atividades cuja competência de fiscalização seja do município; Verificar a conformidade da execução das operações urbanísticas e do funcionamento das atividades económicas com os projetos e as condições aprovadas, bem como, de quaisquer obras, às específicas condições do seu licenciamento desencadeando, sempre que necessário os procedimentos internos destinados à participação do ilícito, o embargo e os mecanismos efetivadores da responsabilidade dos técnicos delas encarregados; Efetuar as vistorias, previstas na Lei, designadamente para o licenciamento e/ou autorização de demolições, emissões de alvarás de licença de utilização e constituição da propriedade horizontal e comunicação de início de trabalhos; Elaborar pareceres, recomendações e outros documentos, no âmbito das suas funções; Assegurar a instrução e a informação dos processos de infraestruturas urbanísticas decorrentes de operações de loteamento ou de impacto semelhante; Prestar informação sobre projetos de obras de urbanização, bem como, propor para aprovação, as prescrições a que as mesmas devem obedecer; Criar e manter atualizada uma base de dados relativa às licenças de loteamento e às autorizações para a execução de obras de urbanização com vista à monitorização e avaliação dos indicadores de desenvolvimento urbano, em colaboração com serviço respetivo; Acompanhar a ocupação temporária da via pública, no que respeita a andaimos, alterações de trânsito, a estacionamento, passeio ou faixa de rodagem, sinalização direcional publicitária e suportes publicitários e publicidade e comunicar a sua localização aos serviços respetivos; Exercer outras competências de fiscalização que lhe sejam cometidas superiormente, no âmbito das atribuições e competências municipais.

### Requisitos de Admissão

---

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado

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

- Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:**
- 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:** 12º ano (ensino secundário)

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ovar	2	Praça da República	Ovar	3880141 OVAR	Aveiro	Ovar

**Total Postos de Trabalho:** 2

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:** Idoneidade para o exercício de funções

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** [divirecursoshumanos@cm-ovar.pt](mailto:divirecursoshumanos@cm-ovar.pt)

**Contacto:** 256581300

**Data Publicitação:** 2023-07-10

**Data Limite:** 2023-07-24

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso (extrato) n.º 13230/2023, do Diário da República 2ª Série, número 132 de 10 de julho de 2023

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** 1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 01 de junho de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal para recrutamento de dois postos de trabalho, para integração na carreira especial de fiscalização, na categoria de Fiscal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Fiscalização, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal. 2 – Não existe reserva de recrutamento interna, criada nos termos do n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 3 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As autarquias locais, não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação" e a Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que integra o Município de Ovar ainda não procedeu à constituição da EGRA (Entidade Gestora de Requalificação nas Autarquias), mencionada no artigo 16.º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro. 4 -

Legislação aplicável: Lei n.º 24-D/2022, de 30/12/2022, que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2023; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e seu anexo; Decreto – Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, que estabelece o regime da carreira especial de fiscalização, extinguindo as carreiras de fiscal municipal, de fiscal técnico de obras, de fiscal técnico de obras públicas e de todas as carreiras de fiscal técnico adjetivadas; Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro na sua atual redação e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro na sua atual redação, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo. 5 – Pelo exposto, encontra-se aberto o presente procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de dois postos de trabalho, para integração na carreira especial de fiscalização, na categoria de Fiscal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Fiscalização. 6 – Local de trabalho: área geográfica do Município de Ovar. 7 – Caracterização do posto de trabalho: Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira de Fiscal, correspondentes ao conteúdo funcional constante no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto – Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, e à execução, especificamente, das seguintes atividades: Assegurar a atividade de fiscalização municipal, zelando pelo cumprimento das leis, regulamentos, deliberações ou decisões dos órgãos municipais; Garantir o cumprimento das leis, regulamentos e posturas municipais, designadamente, nos domínios do urbanismo, da construção, da atividade económica, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos do património; Levantar autos de notícia, autos de notícia por contraordenação e autos de notícia por infração das normas legais e regulamentares; Levantar autos de notícia, com remessa à entidade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a Lei o imponha ou permita; Detetar e participar aos serviços respetivos a existência de anomalias e deficiências, nomeadamente no espaço público; Fiscalizar o exercício de todas as atividades cuja competência de fiscalização seja do município; Verificar a conformidade da execução das operações urbanísticas e do funcionamento das atividades económicas com os projetos e as condições aprovadas, bem como, de quaisquer obras, às específicas condições do seu licenciamento desencadeando, sempre que necessário os procedimentos internos destinados à participação do ilícito, o embargo e os mecanismos efetivadores da responsabilidade dos técnicos delas encarregados; Efetuar as vistorias, previstas na Lei, designadamente para o licenciamento e/ou autorização de demolições, emissões de alvarás de licença de utilização e constituição da propriedade horizontal e comunicação de início de trabalhos; Elaborar pareceres, recomendações e outros documentos, no âmbito das suas funções; Assegurar a instrução e a informação dos processos de infraestruturas urbanísticas decorrentes de operações de loteamento ou de impacto semelhante; Prestar informação sobre projetos de obras de urbanização, bem como, propor para aprovação, as prescrições a que as mesmas devem obedecer; Criar e manter atualizada uma base de dados relativa às licenças de loteamento e às autorizações para a execução de obras de urbanização com vista à monitorização e avaliação dos indicadores de desenvolvimento urbano, em colaboração com serviço respetivo; Acompanhar a ocupação temporária da via pública, no que respeita a andaimes, alterações de trânsito, a estacionamento, passeio ou faixa de rodagem, sinalização direcional publicitária e suportes publicitários e publicidade e comunicar a sua localização aos serviços respetivos; Exercer outras competências de fiscalização que lhe sejam cometidas superiormente, no âmbito das atribuições e competências municipais. 7.1 - Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição dos conteúdos funcionais não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. 8 – Posicionamento remuneratório: Conforme artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto. A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da categoria de Fiscal, da carreira Especial de Fiscalização, nível 7 da Tabela Remuneratória Única, à qual corresponde o montante pecuniário de 869,84€ (oitocentos e sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos). 9 - Requisitos gerais de admissão: Possuir os requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 9.1 – Requisitos especiais: Os mencionados no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de

agosto: a) Habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade; b) Idoneidade para o exercício de funções. 9.2 – Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. 10 - Âmbito de recrutamento: Nos termos do artigo 30.º do anexo à LTFP e por deliberação da Câmara Municipal datada de 01 de junho de 2023, podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituído. O recrutamento efetua-se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP. 11 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ovar idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 12 – Formalização das candidaturas: 12.1 – Prazo: 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicitação do Aviso (Extrato) no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria. 12.2 – Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas, em formato PDF, 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](http://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](mailto:divirecursoshumanos@cm-ovar.pt), devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados. 12. 3 - A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, dos seguintes documentos: a) Documento comprovativo das habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão entregar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; b) Curriculum Vitae atualizado, assinado e datado, no qual deve constar: identificação pessoal; habilitações literárias; qualificações profissionais – formação profissional; e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e de fim de atividade), devendo para o efeito anexar os documentos comprovativos da formação e experiência profissional; c) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para apreciação de seu mérito; d) No caso de ser detentor de relação jurídica de emprego público, para além dos documentos supracitados, deverá apresentar declaração emitida pela entidade a que o candidato pertence, devidamente atualizada e autenticada, na qual conste de forma inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego público; a antiguidade na carreira e na administração pública; posicionamento e nível remuneratório; descrição detalhada das funções inerentes ao posto de trabalho que ocupa, ou que ocupou (no caso dos/as trabalhadores/as em situação de Mobilidade Especial), com relevância para o presente procedimento concursal, com vista a apreciação do conteúdo funcional e informação referente à avaliação do desempenho, relativa ao último ano, em que o/a candidato/a executou atividade idêntica à do posto de trabalho a exercer, e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto; e) Os candidatos portadores de deficiência de grau igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma. Os candidatos com deficiência têm preferência nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro. 12.4 - Os candidatos que exerçam funções neste Município ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos fatos indicados no currículo, desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual, para tanto, deverão declará-lo no requerimento. 12.5 - Quando a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos documentos. 12.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso e as que não estejam devidamente referenciadas não serão aceites. 13 - Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar aplicáveis aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementando com o método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências: . 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. 13.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar se, e em que medida, os(as) candidatos(as) dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração de 2 horas (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão 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. 13.2 - Conceitos, legislação e/ou bibliografia: Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; Decreto-lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na redação atual – Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional; Decreto-lei n.º 73/2009, de 31 de março, na redação atual – Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional; Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na redação atual – Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração; Decreto-lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na redação atual – Regime Jurídico do “Licenciamento Zero”; Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na redação atual – Regime Jurídico das Contraordenações Ambientais e Estrutura Interna e Organização dos Serviços Municipais – Despacho n.º 95/2013, de 03 de janeiro, na sua atual redação. 13.3- Avaliação Psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o(a) próprio(a) candidato (a), sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 13.4- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7) / 7$ . Competências a avaliar: C1. Orientação para o serviço público – capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do serviço onde irá desempenhar funções; C2. Análise da Informação e Sentido Crítico - capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; C3. Adaptação e melhoria contínua – capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; C4. Organização e Método de Trabalho – capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica; C5. Trabalho de equipa e cooperação – capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa; C6. Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável e C7. Conhecimentos especializados e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Cada competência será valorada nos seguintes termos: 20 valores – o candidato evidencia os 7 comportamentos da competência; 16 valores – o candidato evidencia 6 comportamentos da competência; 12 valores – o candidato evidencia 4/5 comportamentos da

competência; 8 valores – o candidato evidencia apenas 2/3 comportamento da competência; e 4 valores – o candidato não evidencia comportamentos da competência. 14 – Métodos de Seleção: Os métodos de seleção a utilizar aos candidatos a seguir indicados, são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a Avaliação Psicológica: . 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. 14.1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida no último biénio, quando aplicável. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios: Habilitação académica (HA), onde se pondera a titularidade da habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; 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. 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 seis horas e cada semana a cinco dias; Experiência profissional (EP), 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, especificamente na área para o qual o procedimento concursal é aberto e Avaliação do desempenho (AD), relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A classificação da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = HA \times 20\% + FP \times 20\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$ . 14.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7) / 7$ . Competências a avaliar: C1. Orientação para o serviço público – capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do serviço onde irá desempenhar funções; C2. Análise da Informação e Sentido Crítico - capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; C3. Adaptação e melhoria contínua – capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; C4. Organização e Método de Trabalho – capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica; C5. Trabalho de equipa e cooperação – capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa; C6. Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável e C7. Conhecimentos especializados e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Cada competência será valorada nos seguintes termos: 20 valores – o candidato evidencia os 7 comportamentos da competência; 16 valores – o candidato evidencia 6 comportamentos da competência; 12 valores – o candidato evidencia 4/5 comportamentos da

competência; 8 valores – o candidato evidencia apenas 2/3 comportamento da competência; e 4 valores – o candidato não evidencia comportamentos da competência. 14.3 - Avaliação Psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o(a) próprio(a) candidato (a), sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 15- Valoração Final: Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:  $OF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$ . Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) OU  $OF = AC (60\%) + EAC (40\%) + AP (Apto/Não Apto)$ ; Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; AP – Avaliação Psicológica (método facultativo). 16- Critério de desempate: Em situação de igualdade de valoração entre os/as candidatas/as aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 17- Consideram-se excluídos, os candidatos que: a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final. 18— Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais se encontram disponibilizadas na página eletrónica da Câmara Municipal de Ovar, em [www.cm-ovar.pt](http://www.cm-ovar.pt), em Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais – Procedimentos Concursais a Decorrer. 19 — Composição do Júri: Conforme disposto nos artigos 7.º e 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o júri do procedimento concursal é designado pelo dirigente máximo de serviço, incumbindo-lhe, ainda, designar o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes e vogais. O júri será composto por um presidente e dois vogais, trabalhadores da entidade ou de outro órgão ou serviço, sem prejuízo de recurso a entidade privada, sempre que a área de formação do posto de trabalho releve fundamentalmente a sua conveniência. Ainda nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 8.º do referido diploma, o presidente e, pelo menos, um dos elementos do júri devem possuir formação ou experiência na atividade inerente ao posto de trabalho a recrutar, para além de, conforme dispõe a alínea c) do n.º 8, e sempre que possível, garantir que um dos elementos do júri exerça funções ou possua experiência na área de recursos humanos. Posto isto, é proposta a seguinte composição: Presidente: Susana Cristina Teixeira Pinto, Diretora do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro da Câmara Municipal de Ovar; 1.º Vogal Efetivo: Carla Sofia Vitoriano de Oliveira Dias, Técnica Superior do Serviço Jurídico da Câmara Municipal de Ovar; 2.º Vogal Efetivo: Rosa Silvana de Sá Marinheiro, Técnica Superior do Serviço Jurídico da Câmara Municipal de Ovar; 1.º Vogal Suplente: Ascendino João Dias da Silva, Técnico Superior do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano da Câmara Municipal de Ovar; 2.º Vogal Suplente: Arturo Orlando Vinhas Gaspar, Fiscal do Serviço de Fiscalização da Câmara Municipal de Ovar; Nota: O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos. 20 — Exclusão e notificação dos candidatos – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio para o exercício do direito de participação dos interessados, aprovado por Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, II Série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado na página eletrónica desta Câmara Municipal. 21 — Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no artigo 6.º da Portaria. 22 — A

publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ovar, e disponibilizada na sua página eletrónica. 23 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e publicitada na página eletrónica desta Câmara Municipal. 24 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, depois de homologada, é afixada em local visível e público das instalações deste Município e disponibilizada na sua página eletrónica em [www.cm-ovar.pt](http://www.cm-ovar.pt), sendo ainda publicado um aviso, por extrato, na 2.ª Série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação. 25 — Em cumprimento do disposto na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, informa-se que a publicitação integral do aviso de abertura do presente procedimento concursal será efetuada na Bolsa de Emprego Público em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet da Câmara Municipal de Ovar em [www.cm-ovar.pt](http://www.cm-ovar.pt) – Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais - Procedimentos Concursais a Decorrer. 26 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, "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 (Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março)".

Observações: Período Experimental - Nos termos do disposto no artigo 45.º e seguintes da LTFP, com as especificidades constantes dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, os candidatos selecionados estarão sujeitos a um período experimental com a duração mínima de seis meses, durante o qual deverão frequentar, com aprovação, curso de formação específico. A aprovação no curso referido dependerá da obtenção de uma classificação final não inferior a 14 valores, numa escala de 0 a 20 valores. Ovar, 07 de junho de 2023. O Vice-Presidente da Câmara Municipal de Ovar Domingos Manuel Marques Silva (Em suplência do Presidente da Câmara Municipal, por despacho de designação de 14.10.2021)

**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:**