

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202202/0064

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Activa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Oliveira do Bairro

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: O posicionamento remuneratório será efetuado conforme o preceituado no artigo 38.º da LTFP

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão e outras funções inseridos em diversos domínios e nas diversas unidades orgânicas previstas no Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, designadamente, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Assegurar a elaboração de estudos e projetos destinados à salvaguarda do património cultural; promover o planeamento, pesquisa, cadastro, inventariação, classificação, proteção e divulgação do património histórico-cultural e arqueológico do município; promover atividades, no âmbito da valorização e divulgação do património histórico-cultural e arqueológico do município; realizar ou apoiar estudos sobre museus municipais e o património museológico, definindo correspondente metodologias; analisar as conclusões desses estudos e planifica eventuais ações a desenvolver; participar em reuniões para análise de projetos e programa relacionados com a área museológica; participar na conceção, redação e implementação de projetos no âmbito de museus municipais, informa e dá parecer sobre as várias questões e aspetos relacionados com os museus. promover a proteção e conservação de obras de arte pública e estatutária da responsabilidade do município

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 Artigo 30.º da LTFP: deliberação da Câmara Municipal, datada 30 de dezembro de 2021

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: mínima de licenciatura, em Gestão do Território e Património

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 Oliveira do Bairro	1	Praça do Município		3770851 OLIVEIRA DO BAIRRO	Aveiro	Oliveira do Bairro

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Formato eletrónico (<https://www.cm-olb.pt/pages/770>)

Contacto: cmolb@cm-olb.pt

Data Publicitação: 2022-02-03

Data Limite: 2022-02-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 2063/2022, DRE n.º 20, de 28 de janeiro 2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO BAIRRO Aviso 1 – Nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ambos na sua redação atual, e de acordo com o mapa de pessoal para os anos de 2021/2022, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, datada de 28 de agosto de 2021 e de 30 de dezembro de 2021, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação na Bolsa de Emprego Público, os seguintes Procedimentos Concursais: Proc. n.º 2/2022 - Abertura de Procedimento Concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Museus; 2 - Local de trabalho: na área do Concelho de Oliveira do Bairro 3 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, informa-se que a publicitação integral dos procedimentos será efetuada na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt e na página eletrónica do Município, em <http://www.cm-olb.pt/>. Paços do Concelho de Oliveira do Bairro, 12 de janeiro 2022 O Presidente da Câmara Duarte dos Santos Almeida Novo, Dr.

Observações

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO BAIRRO

Aviso

1 – Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência da deliberação tomada em reunião de Câmara, datada de 31 de dezembro de 2021, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 do artigo 30.º e art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, e de acordo com o mapa de pessoal de 2021/2022, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público:

Proc. n.º 2/PCC/2022 - Procedimento Concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro, na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Museus;

2 - Legislação aplicável: Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação;

3 - Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, que satisfaçam estas necessidades e que se encontra suspensa a consulta prévia prevista na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, por não estar constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), estabelecida no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, e Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;

4 - Local de trabalho: na área do Concelho de Oliveira do Bairro

5 - Descrição sumária e caracterização do posto de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão e outras funções inseridos em diversos domínios e nas diversas unidades orgânicas previstas no Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, designadamente, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Assegurar a elaboração de estudos e projetos destinados à salvaguarda do património cultural; promover o planeamento, pesquisa, cadastro, inventariação, classificação, proteção e divulgação do património histórico-cultural e arqueológico do município; promover atividades, no âmbito da valorização e divulgação do património histórico-cultural e arqueológico do município; realizar ou apoiar estudos sobre museus municipais e o património museológico, definindo correspondente metodologias; analisar as conclusões desses estudos e planifica eventuais ações a desenvolver; participar em reuniões para análise de projetos e programa relacionados com a área museológica; participar na conceção, redação e implementação de projetos no âmbito de museus municipais, informa e dá parecer sobre as várias questões e aspetos relacionados com os museus. promover a proteção e conservação de obras de arte pública e estatutária da responsabilidade do município.

5.1 - A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

6 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório será efetuado conforme o preceituado no artigo 38.º da LTFP;

7 - Âmbito do recrutamento:

7.1 – O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado em conformidade com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;

7.2 - Atendendo aos princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por

tempo indeterminado, e nos termos preconizados no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, proceder-se-á ao recrutamento, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ponderada a carência de recursos humanos no setor de atividade a que se destina o recrutamento, bem como na impossibilidade de ocupar o posto de trabalho em causa nos termos previstos nos n.ºs 1 a 8 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade;

7.3 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Requisitos de admissão:

8.1 - Ser detentor dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, à data do termo do prazo para apresentação de candidaturas: ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional, 18 anos de idade completos, não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar, possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 - Possuir as seguintes habilitações literárias, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: formação académica, mínima de licenciatura, em Gestão do Território e Património.

8.3 - Os candidatos, sob pena de exclusão, devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido.

9 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

9.1 - Prazo: 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação;

9.2 - Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante submissão de candidatura em formato eletrónico (Candidaturas Eletrónicas), em plataforma disponibilizada para o efeito na página eletrónica dos Serviços - <https://www.cm-olb.pt/pages/770>, devendo ser garantido que os anexos não excedam 5 MB.

9.3 - Documentos: A candidatura deve ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos digitalizados em formato PDF ou ZIP (tendo como limite 5 Mb por documento e 50 Mb no total dos documentos):

- Certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

- Curriculum vitae (datado e assinado) e respetivos anexos;

- Documentos comprovativos que os candidatos julguem relevantes para a aplicação do método de seleção da Avaliação Curricular.

- Os detentores de relação jurídica de emprego público devem, ainda, anexar declaração, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, emitida pelo do serviço a que pertencem, com data onde conste: a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, a atividade que executa e o órgão ou serviço onde exerce funções, a avaliação de desempenho do último período de avaliação, não superior a 3 anos, a descrição das funções e atividades que desenvolve ou que ocupou por último, no caso de trabalhadores em situação de mobilidade especial.

9.4 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão (na plataforma), bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal. 9.5 - Não são admitidas candidaturas via e-mail, via fax ou candidaturas em papel;

10 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 - Métodos de seleção. Nos termos do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são:

11.1 - Os métodos de seleção obrigatórios são: prova de conhecimentos e avaliação psicológica ou avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (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), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. Os restantes candidatos realizarão Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

11.1.1 Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e Associativismo Autárquico, aprovado em Anexo I à Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação;

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ambos na sua atual redação;

- Código do Trabalho, aprovado em Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

- Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Oliveira do Bairro, publicado na 2ª Serie do Diário da República n.º 62, de 28 de março de 2019;

- Lei n.º 47/2004, 19 de agosto, Lei Quadro dos Museus Portugueses;
- Despacho Normativo n.º 3/2006, de 25 de janeiro, Credenciação de Museus;
- Regulamento do Programa de Apoio a Museus da Rede Portuguesa de Museus, publicado na 2ª Série do Diário da República n.º 64, de 1 de abril de 2019 - Despacho n.º 9/2019;
- Regulamento da Rede de Museus de Oliveira do Bairro, publicado na 2ª Série do Diário da República n.º 98, de 22 de maio de 2019.

11.1.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e 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, com uma valoração final de 25%.

11.1.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:

11.1.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida:

Licenciatura em Gestão do Território e Património - 16 valores;

Mestrado em Gestão do Território e Património - 18 valores;

Doutoramento na área de Gestão do Território e Património - 20 valores.

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

11.1.3.2 - Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos:

Sem formação - 0 valores;

Até 100 horas - 6 valores;

= 100 e = 150 horas - 10 valores

= 151 e = 200 horas - 15 valores

= 201 horas - 20 valores;

11.1.3.3 - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliado da seguinte forma:

Sem experiência - 0 valores;

Até 3 anos - 10 valores;

= 3 anos e < 4 anos - 12 valores

= 4 anos e < 5 anos - 14 valores

= 5 anos e < 6 anos - 16 valores

= 6 anos e < 7 anos - 18 valores

= 7 anos - 20 valores

11.1.3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho inadequado - 0 valores;

Desempenho adequado - 12 valores;

Desempenho relevante - 16 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

11.3.2.5 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.

11.3.2.6 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa.

11.3.2.7 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$$

11.1.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada 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, com uma valoração final de 25%.

11.1.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, 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, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata:

11.1.5.1 - Experiência profissional; considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores;

11.1.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa: procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores;

11.1.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento: procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores;

11.1.5.4 - Motivação: visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores;

11.1.5.5 - Sentido crítico: visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores.

12 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula:

CF (classificação final) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou

CF (classificação final) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS),

13 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça, que desista durante o decurso do método, ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no n.º 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

14 - 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 serão disponibilizadas na página eletrónica da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro.

15 - Composição do Júri:

Presidente: Cristina Maria Madeira da Silva Calvo, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: Joana Raquel Ferreira Vidal Pires e Ana Paula Morgado Figueiredo, Técnicas Superiores;

Vogais suplentes: Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho e José Miguel Cardoso Duarte, Técnicos Superiores;

15.1 - Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, será o mesmo substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

16 - Exclusão e notificação de candidatos:

16.1 - Os candidatos excluídos são notificados nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16.2 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, conjugado com o Código do Procedimento Administrativo.

17 - As listas unitárias de ordenação final dos candidatos, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas nos Paços do Concelho de Oliveira do Bairro e divulgadas na página eletrónica do Município (www.cm-olb.pt).

18 - 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".

19 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

20 - Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, têm preferência em igualdade de classificação.

21 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, de 30 de abril, o presente aviso deverá ser publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município, a partir da data da publicação no Diário da República.

Paços do Concelho de Oliveira do Bairro, 1 de fevereiro 2022

O Presidente da Câmara

Duarte dos Santos Almeida Novo, Dr.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação 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:**