

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201908/0529
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Activa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Espinho
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional
Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 635,07 €
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: Realização de inumações, exumações, pequenos arranjos no cemitério, gestão e limpeza do espaço cemiterial;

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: 4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|-----------------------------|-----------|--|------------|-----------------|----------|----------|
| Câmara Municipal de Espinho | 2 | Largo Dr. José de Oliveira Salvador - Apartado 701 | | 4501901 ESPINHO | Aveiro | Espinho |

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Espinho, Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Contacto: 227335800

Data Publicitação: 2019-08-16

Data Limite: 2019-08-30

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 17 postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Espinho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado 1 - Para efeitos do disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual torna-se público que, por despacho do Exmo. Senhor Vice-Presidente da Câmara de 26/07/2019, em complemento da deliberação tomada pela Câmara na sua reunião ordinária realizada em 22/07/2019, que aqui se transcreve "... A Câmara tomou conhecimento e, concordando com a proposta do Sr. Vice-Presidente, deliberou, por unanimidade, ao abrigo do previsto nos nºs 1 e 2 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na redação em vigor) e do disposto nos n.º 1 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro (na sua redação em vigor), devidamente conjugados com o fixado nos nºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP, aprovar a abertura de procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para preenchimento dos seguintes postos de trabalho: 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Coveiro); 15 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Educação). Mais deliberou a Câmara Municipal que seja feita a devida publicitação deste procedimento concursal nos termos legais aplicáveis, nomeadamente na 2.ª série do Diário da República, sem prejuízo dos demais meios de divulgação e publicitação previstos na lei." se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte à data de publicação do presente aviso na bolsa de emprego público, procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de 17 postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal de 2019, na modalidade de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria, cuja referências se indicam: Refª A – 2 Assistentes Operacionais (Coveiro); Refª B – 15 Assistentes Operacionais (Educação); 2 - Reserva de recrutamento - Consultada a AMP informou que "... a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido na DLei 209/2009.", através do mail datado de 23 de julho de 2019. 3 - O local de trabalho situa-se na Câmara Municipal de Espinho, e as funções serão exercidas na área do Município. 4 - Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2019: 4.1 Referência A – Divisão de Serviços Básicos e Ambiente - 2 Assistentes Operacionais (Coveiro) - Realização de inumações, exumações, pequenos arranjos no cemitério, gestão e limpeza do espaço cemiterial; 4.2 Referência B - Divisão de Educação e Juventude - 15 Assistentes Operacionais (Educação) - Garantir o funcionamento dos estabelecimentos de ensino em termos de organização, higiene e limpeza, garantir a guarda dos espaços, vigilância e acompanhamento dos alunos. Apoio às refeições escolares, atividades de animação e de apoio à família, componente de apoio à família, atividades de enriquecimento curricular, visitas de estudo, programas de férias, entre outros. Manutenção e conservação de espaços verdes. Conservação, manutenção e boa utilização de material e instalações. Participação no desenvolvimento de projetos, atividades e tarefas definidas pelo município no âmbito dos serviços dos estabelecimentos de ensino ou outros que pela entidade empregadora sejam considerados necessários. Além do dever de cumprimento de diretivas e instruções emanadas por superiores hierárquicos da entidade patronal, verifica-se ainda o dever de cumprimento de diretivas e instruções de encarregados operacionais, trabalhadores dos serviços administrativos do

estabelecimento de ensino, coordenadores de estabelecimento e elementos das direções dos agrupamentos de escolas. 5 - Âmbito do recrutamento – podem ser opositores trabalhadores em situação de valorização profissional, com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou determinado, ou determinável ou candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. O recrutamento obedece à prioridade estabelecida nos números 3 e 4, do artigo 30.º da Lei nº 35/2014, de 20 junho na sua atual redação. 6 - Requisitos de admissão, os quais devem estar reunidos até à data limite de apresentação das candidaturas: 6.1 - Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 6.2 - Os candidatos deverão ser detentores dos seguintes níveis habilitacionais, previstas no mapa de pessoal: Referências A e B: Escolaridade Obrigatória (Grau de complexidade 1). 7 - A habilitação exigida no número anterior não é passível de substituição por formação ou experiência profissionais. 8 - 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 Espinho idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 9 - Posição remuneratória – A determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo as posições remuneratórias as seguintes: 9.1 Referências A e B: o posicionamento remuneratório dos candidatos a recrutar será a 4.ª posição do nível 4 da estrutura remuneratória da carreira de Assistente Operacional, conforme consta no anexo a que se refere o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07, e tabela remuneratória única aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, sendo em 2019 a correspondente a 635,07 €. 10 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas: 10.1 - Forma: 10.1.1 - A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Espinho e acompanhada com o respetivo formulário e seguintes documentos, sob pena de exclusão: fotocópias, de certificado das habilitações literárias; identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados), número de identificação fiscal e currículo vitae, que não exceda três folhas A4 datilografadas. 10.1.2 - No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %. 10.1.3 - Declaração do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, com identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, carreira e categoria de que é titular, da respetiva posição e nível remuneratórios, atividade que executa ou que executou por último e com a identificação das menções qualitativas e quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos ou declaração fundamentada da sua inexistência, no caso de trabalhadores colocados em situação de regime de valorização profissional; 10.1.4 – O formulário tipo, de utilização obrigatória, está disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Espinho (www.cm-espinho.pt) ou atendimento da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Espinho. 10.1.5 - Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas deverão ser enviadas para a seguinte morada: Câmara Municipal de Espinho, Divisão de Gestão de Recursos Humanos, sita na Praça Dr. José de Oliveira Salvador, Apartado 700, 4501-901 Espinho, com a indicação no envelope de Candidatura para que Procedimento Concursal se está a candidatar – Indicar Referência. 10.2 - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, nem entregues pessoalmente no atendimento da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Espinho; 10.3 – A cada posto de trabalho corresponde uma candidatura diferente, sob pena da mesma não ser considerada; 10.4 - Prazo para apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia útil seguinte à publicação do presente aviso no Diário da República. 11 - Prazo de validade - o presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho em referência, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 30.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. 12 - Métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 12.1 - Prova de Conhecimentos (PC): destinadas a avaliar se, e em que medida, os

candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício das funções caracterizadas no ponto 4. 12.1.1 – Para a procedimento identificado com a Refª. A destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será prática e de simulação com a duração máxima de 60 minutos, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: Perceção e compreensão da tarefa; Qualidade de realização; Celeridade na execução; Grau de conhecimentos técnicos; Capacidade para realização da tarefa, em que a capacidade exigida, no mínimo, passa por ser capaz de demonstrar: Abertura de coval de acordo com as regras e dimensões exigidas no Regulamento dos Cemitérios Municipais; Metodologia do serviço a levar a feito; Manuseamento do equipamento, de forma correta e eficaz; Prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa; Apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física. 12.1.2 - Para a procedimento identificado com a Refª. B, a prova de conhecimentos versará sobre conhecimentos específicos, será escrita, em suporte papel, composta por perguntas de desenvolvimento e/ou de perguntas diretas, revestindo a natureza teórica, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos (1 hora), e incidirá sobre os temas constantes no presente aviso. 12.1.3 - Durante a realização da Prova de Conhecimentos não é permitida a utilização de telemóveis, de computadores ou outros equipamentos eletrónicos ou similares ou dispositivos análogos, sendo apenas possível consultar a legislação em suporte papel constante do presente aviso, não devendo conter anotações. Refª B – Legislação Geral: Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (regime jurídico das autarquias locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; alterado pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, e pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto; Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto [com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro], e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março); Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro (regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais; alterado pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro, pela Lei n.º 11/2014, de 6 de março, e pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro); Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, (regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho); Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho; alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP; alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (adaptada à Administração Local a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – SIADAP). 12.1.4 - Na classificação das Provas de Conhecimentos, bem como na classificação de cada uma das fases que as compõem, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; 12.1.5 - São causas de exclusão, a obtenção de uma nota inferior a 9,5 valores e a desistência ou a não comparência à prova. 12.1.6 - A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos (PC) é de 40%. 12.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas psicológicas, 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 o perfil de competências previamente definido, 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. 12.2.1. - A ponderação para a valoração final da Avaliação Psicológica (AP) é de 30%. 12.3. – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de seleção de acordo com o n.º 5 do art.º 9.º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. 13 - No recrutamento de 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, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 13.1 - A Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de desempenho. A 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 dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA (15\%) + FP (35\%) + EP(20\%) + AD(30\%)$ Em que: AC = Avaliação Curricular HA = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho 13.1.1 – HA= Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Para ambos os procedimentos: a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura (Escolaridade Obrigatória) – 15 valores; b) Habilitação Literária de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. Escolaridade obrigatória conforme a data de nascimento (4.ª classe para nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980; 9.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981; 12.º ano de escolaridade, para alunos que no ano de letivo 2009/2010 estiveram matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos). 13.1.2- Formação Profissional (FP) – O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: Nenhuma Unidade de crédito: 8 valores; De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: Ações de Formação Unidades de Crédito 1,2 dias - 1 3,4 dias - 2 5 dias - 3 > 5 dias - 4 Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Quando a duração das formações seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão (a cada dia correspondem 7 horas; a cada semana correspondem 5 dias e a cada mês correspondem 4 semanas). Se não existir informação no certificado quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas. Apenas são consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. 13.1.3 - Experiência Profissional (EP) – Na Administração Pública na área da contratação será considerada da seguinte forma: Menos de um ano – 8 valores; Entre um e dois anos – 10 valores; Entre três e quatro anos – 12 valores; Entre cinco e seis anos – 14 valores; Entre sete e oito anos – 16 valores; Entre nove e dez anos – 18 valores; Mais de dez anos – 20 valores. No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. 13.1.4- Avaliação de Desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4 a 5 – Reconhecimento de Desempenho Excelente – 20 valores; 4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores; 2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12

valores; 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; O total da Avaliação de Desempenho é o resultado final da média aritmética dos três ciclos avaliativos. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa a um ciclo avaliativo ou mais ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores para cada biénio em falta. A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular. A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: $AC = HA(15\%) + FP(35\%) + EP(20\%) + AD(30\%)$ Em que: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho. 13.2 - Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 13.2.1 - A ponderação para a Classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências é de 25%. 14 - A Ordenação Final (OF) dos candidatos resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = PC(40\%) + AP(30\%) + EPS(30\%)$ Em que: OF – Ordenação final PC – Prova de Conhecimentos AP – Avaliação Psicológica EPS – Entrevista Profissional de Seleção Ou $OF = AC(40\%) + EAC(30\%) + EPS(30\%)$ Em que: OF – Ordenação final AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de Competências EPS – Entrevista Profissional de Seleção 15 - Cada um dos métodos utilizados são eliminatórios pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 16 - Composição dos Júris: Ref^a A - 2 Assistentes Operacionais (Coveiro); Presidente: Eng^o Joaquim Alexandre Guerra Cardoso Moreira Sá, Chefe de Divisão de Serviços Básicos e Ambiente; Vogais efetivos: Eng.^a Anna Mónica Kustra Mano, Técnica Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e José Alberto Santos Ferreira, Assistente Operacional; Vogais suplentes: Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Eng.^a. Carolina Alexandra Gama Santos, Técnica Superior. Ref^a B - 15 Assistentes Operacionais (Educação); Presidente: Dr.^a. Susana Manuel Loureiro Teixeira, Chefe de Divisão de Educação e Juventude; Vogais efetivos: Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.^a. Patrícia Maria Figueiredo Páscoa, Técnica Superior; Vogais suplentes: Dr. André Filipe da Costa Guimarães, Técnico Superior e Dr. Marco Paulo Silva Ferreira, Técnico Superior. O presidente do júri será substituído pelo primeiro vogal efetivo. 17 - O Júri pode recorrer a outros elementos / entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que, dada a sua especificidade, assim o exijam. 18 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. 19 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Espinho e disponibilizada na sua página eletrónica. 19.1 - A morada a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. 20 – A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, nos termos dos artigos 26.º e artigos 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 21- Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher. 22 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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. 16 de agosto de 2019 – O Vice-Presidente da Câmara Municipal de Espinho, Dr. António Vicente de Amorim Alves Pinto.

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: | | |