

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202412/0261  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Ativa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Esposende  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Assistente Operacional  
**Categoria:** Assistente Operacional

**Grau de Complexidade:** 1

**Remuneração:** 821,83€

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

#### Caracterização do Posto de Trabalho:

Executar paredes em alvenaria de tijolo e blocos de cimento; executar e assentar manilhas, tubos e canaletes; executar rebocos em superfícies de tijolo e blocos de cimento; executar estruturas simples com armadura, incluindo a montagem da mesma; executar trabalhos similares ou complementares dos atrás descritos; assentar azulejos e ladrilhos; montar bancas, sanitários, coberturas e telha; executar operações de pintura a pincel ou com outros dispositivos; executar outras tarefas integradas nas competências da unidade orgânica, sempre que superiormente determinado.

### 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

#### 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.

#### Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação da Câmara Municipal de 04/03/2024 e despacho do Presidente da Câmara Municipal de 17/09/2024.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Habilitação Ignorada

### Locais de Trabalho

| Local Trabalho                | Nº Postos | Morada             | Localidade | Código Postal        | Distrito | Concelho  |
|-------------------------------|-----------|--------------------|------------|----------------------|----------|-----------|
| Câmara Municipal de Esposende | 2         | Praça do Município | Esposende  | 4740223<br>ESPOSENDE | Braga    | Esposende |

**Total Postos de Trabalho:** 2

## Nº de Vagas/ Alterações

---

## Formação Profissional

---

**Outros Requisitos:** Escolaridade obrigatória, aferida em função da idade do/a candidato/a, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional:  
4 Anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;  
6 Anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;  
9 Anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;  
12 Anos de escolaridade para os candidatos abrangidos pela escolaridade obrigatória que em 2009-2010 frequentassem qualquer dos anos de escolaridade dos 1.º ou 2.º ciclos ou no 7.º ano de escolaridade (ou para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995).

## Formalização das Candidaturas

---

**Envio de Candidaturas para:** <https://www.municipio.esposende.pt/pages/1778>

**Contacto:** 253960100 ou [recursos.humanos@cm-esposende.pt](mailto:recursos.humanos@cm-esposende.pt)

**Data Publicitação:** 2024-12-09

**Data Limite:** 2024-12-20

## Texto Publicado

---

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso (extrato) n.º 27484/2024/2, 2ª série do Diário da República n.º 237, de 06/12/2024

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Município de Esposende Aviso Abertura de procedimento concursal para ocupação por tempo indeterminado de dois postos de trabalho na carreira de assistente operacional na área de trolha 1. Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, e no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, na sua redação atual, torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 04/03/2024 e por meu despacho 17/09/20224, encontra-se aberto procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho (m/f), previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do Município de Esposende, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a seguir referenciado: Ref. 2024F) dois postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional, área de trolha, para a Divisão de Conservação e Manutenção. 2. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". 3. Procedimento prévio: De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, homologada por S. Ex.ª o Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, "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". 4. Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/12, verifica-se não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional, para os postos de trabalho em causa. 5. Reserva de recrutamento interna: Não existe reserva de recrutamento interna para os postos de trabalho em causa. 6. Local de trabalho: Área do Município de Esposende. 7. Caracterização dos postos de trabalho: Ref. 2024F) Executar paredes em alvenaria de tijolo e blocos de cimento; executar e assentar

manilhas, tubos e canaletes; executar rebocos em superfícies de tijolo e blocos de cimento; executar estruturas simples com armadura, incluindo a montagem da mesma; executar trabalhos similares ou complementares dos atrás descritos; assentar azulejos e ladrilhos; montar bancas, sanitários, coberturas e telha; executar operações de pintura a pincel ou com outros dispositivos; executar outras tarefas integradas nas competências da unidade orgânica, sempre que superiormente determinado. 7.1. A descrição da função não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, conforme n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 8. Posição remuneratória: nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência será a 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde atualmente a remuneração líquida de 821,83 € (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos). 9. Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal as pessoas que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, gerais e específicos, nos termos do artigo 17.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP: 9.1. Requisitos gerais: 9.1.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; 9.1.2. 18 anos de idade completos; 9.1.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; 9.1.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; 9.1.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 9.2. Requisitos específicos: 9.2.1. Nível habilitacional: Ref. 2024F) Escolaridade obrigatória, aferida em função da idade do/a candidato/a, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 10. Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30/05, a Câmara Municipal, na sua deliberação de 14/03/2024, autorizou a candidatura de trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, conforme consta do mapa anual de recrutamentos autorizados para 2024. 11. Impedimentos de admissão: Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 12. Formalização de candidaturas: 12.1. Prazo: 10 dias úteis contados a partir da presente publicação; 12.2. Forma de apresentação: As candidaturas serão formalizadas em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível em [www.municipio.esposende.pt](http://www.municipio.esposende.pt), em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos de Recrutamento Ativos (<https://www.municipio.esposende.pt/pages/1778>); 12.3. Para efeitos de toda e qualquer notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura; 12.4. Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas; 12.5. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar; 12.6. As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, em formato pdf, tendo como tamanho máximo 5 Mb por documento: 12.6.1. Documento comprovativo do requisito específico previsto no ponto 9.2.1. do presente aviso, ou seja, fotocópia legível do respetivo certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; 12.6.2. Curriculum vitae detalhado e atualizado; 12.6.3. No caso de candidatos/as possuidores/as de contrato de trabalho em funções públicas, declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada, da qual constem de forma inequívoca: modalidade da relação jurídica de emprego público que detém; carreira, categoria, tempo de serviço detido; posição e nível remuneratório em que se encontra à data da candidatura; descrição das atividades/funções que atualmente executa, nos termos do mapa de pessoal, ou que tenha executado, e que apresentem identidade funcional com as do posto de trabalho a que se candidata; avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos/ciclos avaliativos ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais anos, a declarar pelo órgão ou serviço a que pertence; 12.6.4. Quando o método de avaliação curricular seja utilizado no procedimento, poderá ser exigida aos/às candidatos/as a apresentação de documentos comprovativos de

factos por eles/as referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados;

12.6.5. Quando aplicável, documento comprovativo do grau de incapacidade. Os/as candidatos/as com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de com a candidatura deverem declarar, no Formulário de Candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência;

12.6.6. Quaisquer outros documentos que o/a candidato/a entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito;

12.6.7. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentá-los, determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;

12.7. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas por lei.

13. Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP serão adotados os seguintes métodos de seleção:

13.1. Candidatos/as 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/as em situação de valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

13.2. Restantes candidatos/as: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

13.3. Os métodos referidos no número 13.1 podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita (ponto 5 do formulário), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as (ponto 13.2);

13.4. Por razões de celeridade, uma vez que é urgente o recrutamento e prevê-se um número elevado de candidaturas, os métodos de seleção serão aplicados de modo faseado, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as admitidos e os seguintes métodos aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, dispensando-se de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as, sem prejuízo do disposto no n.º 3, quando os/as candidatos/as aprovados/as nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

13.5. A classificação final será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

13.5.1. Candidatos/as sem vínculo ou com vínculo sem identidade funcional:  $OF = 100\% \text{ PC (se Apto na AP)}$

13.5.2. Candidatos/as com vínculo e identidade funcional:  $OF = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC}$  Sendo:  $OF = \text{Ordenação Final}$ ;  $PC = \text{Prova de conhecimentos}$ ;  $AC = \text{Avaliação curricular}$ ,  $EAC = \text{Entrevista de Avaliação de Competências}$

13.5.3. Prova de conhecimentos (PC) - destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

13.5.4. Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - a prova de conhecimentos, comporta uma única fase, terá uma duração máxima de 30 minutos, de realização individual e natureza prática sobre conhecimentos específicos, nomeadamente consistirá na tarefa de executar paredes em alvenaria de tijolo e blocos de cimento, executar e assentar manilhas, tubos e canaletas, aplicar pilaretes e ou mecos, aplicar guias, executar rebocos em superfícies de tijolo e blocos de cimento, assentar azulejos e ladrilhos, montar bancas, sanitários, coberturas e telha, executar operações de pintura a pincel ou com outros dispositivos, utilizando os meios de proteção adequados. Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Os parâmetros de avaliação serão valorados da seguinte forma: Parâmetro Pontuação

| Parâmetro                                            | Pontuação |
|------------------------------------------------------|-----------|
| Fundamentação                                        |           |
| Perceção e compreensão da tarefa                     | 5 valores |
| Revela elevada perceção e compreensão da tarefa      | 4 valores |
| Revela boa perceção e compreensão da tarefa          | 3 valores |
| Revela suficiente perceção e compreensão da tarefa   | 2 valores |
| Revela reduzida perceção e compreensão da tarefa     | 1 valor   |
| Revela insuficiente perceção e compreensão da tarefa | 0 valores |

| Parâmetro                                             | Pontuação |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| Qualidade de realização                               |           |
| Revela elevada qualidade de realização da tarefa      | 5 valores |
| Revela boa qualidade de realização da tarefa          | 4 valores |
| Revela suficiente qualidade de realização da tarefa   | 3 valores |
| Revela reduzida qualidade de realização da tarefa     | 2 valores |
| Revela insuficiente qualidade de realização da tarefa | 1 valor   |

| Parâmetro                                            | Pontuação |
|------------------------------------------------------|-----------|
| Celeridade na execução                               |           |
| Revela elevada celeridade na execução da tarefa      | 5 valores |
| Revela boa celeridade na execução da tarefa          | 4 valores |
| Revela suficiente celeridade na execução da tarefa   | 3 valores |
| Revela reduzida celeridade na execução da tarefa     | 2 valores |
| Revela insuficiente celeridade na execução da tarefa | 1 valor   |

execução da tarefa 3 valores Revela suficiente celeridade na execução da tarefa 2 valores Revela reduzida celeridade na execução da tarefa 1 valor Revela insuficiente celeridade na execução da tarefa Grau de conhecimentos técnicos demonstrados 5 valores Revela elevado grau de conhecimentos técnicos 4 valores Revela bom grau de conhecimentos técnicos 3 valores Revela suficiente grau de conhecimentos técnicos 2 valores Revela reduzido grau de conhecimentos técnicos 1 valor Revela insuficiente grau de conhecimentos técnicos

13.5.4.1. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas; 13.6. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final. É realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Caso se revele, fundamentadamente, inviável a aplicação do método pela DGAEP, e uma vez que a autarquia não dispõe de técnicos com habilitação académica e formação adequadas para o efeito, será aplicado por entidade especializada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria; 13.7. Avaliação Curricular (AC) - incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: 13.7.1. Habilitações Académicas (HA) – será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Escolaridade obrigatória (sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional) 20 valores 13.7.2. Formação Profissional (FP) – são ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de vinte valores, e frequentadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma: Sem formação relevante para o exercício das funções 8 valores Total de horas de formação relevante < 35 horas 10 valores Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas 12 valores Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas 14 valores Total de horas de formação de 105 até 139 horas 16 valores Total de horas de formação de 140 até 174 horas 18 valores Total de horas de formação relevante > 175 horas 20 valores Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular; No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último; 13.7.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos: Experiência < 1 ano 10 valores Experiência = 1 ano e < 3 anos 12 valores Experiência = 3 anos e < 6 anos 14 valores Experiência = 6 anos e < 9 anos 16 valores Experiência = 9 anos e < 12 anos 18 valores Experiência = 12 anos 20 valores Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública. 13.7.4. Avaliação de Desempenho (AD) – serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas; Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio terá uma pontuação de 10 valores. 13.7.5. A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula, expressa até às centésimas:  $AC = (HA + 2FP + 2EP + AD) / 6$  13.8. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com

as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas essenciais para o desempenho da função; 13.8.1. Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise; 13.8.2. Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas seguintes competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas: a) Relacionamento interpessoal que avalia a Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; b) Adaptação e melhoria contínua que visa avaliar a capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; c) Inovação e Qualidade que visa avaliar a capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço. d) Otimização de recursos que avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. e) Trabalho de equipa e cooperação que avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; f) Conhecimentos e Experiência que visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; 13.8.3. Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos: • 20 Valores: Nível Excelente; • 18 Valores: Nível Muito Bom • 16 Valores: Nível Bom; • 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; • 12 Valores: Nível Satisfaz; • 10 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Fraco; • 4 Valores: Nível Insuficiente. 14. Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. 15. São excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 16. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, atender-se-á aos seguintes critérios: - Maior tempo de experiência, comprovado, na função; - Maior classificação obtida na competência "Conhecimentos e Experiência"; - Maior classificação obtida na competência "Trabalho de equipa e cooperação"; - Maior classificação obtida na competência "Relacionamento interpessoal". - Primazia na submissão da candidatura – data e hora – contadas desde a última alteração à candidatura. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 17. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Esposende e disponibilizada em [www.municipio.esposende.pt](http://www.municipio.esposende.pt), em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos de Recrutamento Ativos (<https://www.municipio.esposende.pt/pages/1778>). 18. Os/as candidatos/as aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria. 19. De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º, os/as candidatos/as excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 20. As eventuais alegações a apresentar pelos/as candidatos/as são apresentadas obrigatoriamente em formulário tipo disponibilizado na respetiva página eletrónica: [www.municipio.esposende.pt](http://www.municipio.esposende.pt), em Município> Câmara Municipal> Recursos Humanos> Recrutamento de Pessoal> Procedimentos de Recrutamento em Curso (<https://www.municipio.esposende.pt/pages/1779>). 21. Em cumprimento do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria, após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do Município de Esposende e disponibilizada em [www.municipio.esposende.pt](http://www.municipio.esposende.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com a informação da respetiva publicitação. 22. Composição do júri: Presidente: Marta Filipa de Oliveira Barros,

Chefe da Divisão de Conservação e Manutenção; Vogais Efetivos: Valdemar Mota Faria, Encarregado Geral da Divisão de Conservação e Manutenção e Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral; Vogais Suplentes: Xavier Ferreira Ribeiro da Costa e Paulo Adriano Pereira de Abreu, Encarregados Operacionais da Divisão de Conservação e Manutenção; O/A 1º vogal efetivo/a substitui o/a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos. 23. O presente procedimento concursal encontra-se publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, por extrato na 2.ª série do Diário da República e em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos de Recrutamento Ativos (<https://www.municipio.esposende.pt/pages/1778>). 24. Proteção de Dados Pessoais: no ato de candidatura o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Município de Esposende, 06 de dezembro de 2024 O Presidente da Câmara Municipal, (Guilherme Emílio, Eng.º)

### 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: