

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202510/0672

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Loulé

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: Nos termos do art.º 38.º da LTFP aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 01 posto de trabalho, na categoria de assistente operacional, da carreira de assistente, a afetar à atividade "Serviço Médico Veterinário" do Gabinete Médico Veterinário. Identificação e caracterização dos postos de trabalho: Desempenho das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: Manutenção, limpeza e desinfeção das instalações de alojamento e de tratamento animal; Alimentação e abeberamento dos animais que se encontrem a cargo do Centro de Recolha Oficial de Loulé; Prestação de cuidados de higiene aos animais e às suas instalações; Colaboração na recolha de animais.

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: Proposta da Vereadora do Pelouro de Gestão de Pessoas de 27 de maio de 2025, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 02 de junho de 2025 e despacho da signatária de 09 de julho de 2025

Habilitação Literária: 9º ano (3º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Loulé	1	Praça da República	Loulé	8104001 LOULÉ	Faro	Loulé

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-loule.pt/processos-em-fase-de-candidatura>

Contacto: 289400830

Data Publicitação: 2025-10-20

Data Limite: 2025-11-03

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso extrato n.º 26220/2025/2, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 202 de 20/10/2025

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum n.º 13/2025 para preenchimento de 01 posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional da carreira de Assistente Operacional, conforme constante no mapa de pessoal 1 – Marilyn Zacarias Figueiredo, com competências delegadas pelo despacho n.º DC01/2021, de 19/10/2021, nos termos do disposto no artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna público que por proposta da signatária de 27 de maio de 2025, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 02 de junho de 2025 e despacho da signatária de 09 de julho de 2025, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 01 posto de trabalho, na categoria de assistente operacional, da carreira de assistente, a afetar à atividade "Serviço Médico Veterinário" do Gabinete Médico Veterinário, nos termos seguintes: 2 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2025, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua atual redação. 3 - Fundamentação: 3.1 – Os fundamentos de relevante interesse público no recrutamento de pessoas trabalhadoras sem vínculo de emprego público previamente estabelecido encontram-se expressos na proposta da signatária n.º 1061/2025, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 02 de junho de 2025. 3.2 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, não foi possível recorrer à mobilidade interna nesta Autarquia, por não existirem pessoas trabalhadoras disponíveis para exercerem as funções exigidas. 4 – Identificação e caracterização dos postos de trabalho: Desempenho das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente:

Manutenção, limpeza e desinfecção das instalações de alojamento e de tratamento animal; Alimentação e abeberamento dos animais que se encontrem a cargo do Centro de Recolha Oficial de Loulé; Prestação de cuidados de higiene aos animais e às suas instalações; Colaboração na recolha de animais. 5 – Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia. 5.1 – Consultada a AMAL-Comunidade Intermunicipal do Algarve, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.ºs 16.º e 16.ºA do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 21 de fevereiro de 2024: “ (...) a AMAL-Comunidade Intermunicipal do Algarve, ainda não procedeu à constituição da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA). Face ao exposto, essa entidade deverá agir em conformidade com a nota n.º 5/JP/2014, do Gabinete do Secretário de Estado da Administração Local”. 6 – Requisitos de Admissão: 6.1 – Os previstos no artigo 17.º da LTFP, são os seguintes: 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 – Outros requisitos: - Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada pessoa candidata, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais. A escolaridade obrigatória é aferida segundo a data de nascimento: nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade; 12 anos de escolaridade para as pessoas candidatas abrangidas pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. 6.3. - Não podem ser admitidas pessoas candidatas que, cumulativamente, se encontrem integradas 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 Loulé idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 7 – Âmbito do recrutamento: Em cumprimento do estabelecido no n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e em conformidade com o despacho n.º 28/2024 de 11 de janeiro, emitido pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, o procedimento concursal destina-se a pessoas candidatas com ou sem vínculo de emprego público. 8 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido pelo prazo máximo de 18 meses, nos termos do n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 9 - Local de trabalho: Área do Concelho de Loulé, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Concelho, sempre que ocorram situações que assim o exijam. 10 - Formalização de candidaturas: informa-se que a publicitação integral dos procedimentos, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-loule.pt/processos-em-fase-de-candidatura>. 10.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae atualizado e ainda dos seguintes documentos em formato PDF, tendo como limite 5 Mb na totalidade: a) Documento comprovativo das habilitações literárias; a)1. As pessoas candidatas possuidoras 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. b) Comprovativo das ações de formação frequentadas e experiência profissional mencionadas no curriculum vitae, relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar; d) Cartão de cidadão (documento facultativo). 10.2 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.ºs do artigo 15.º da Portaria. 10.3 - Para efeitos de notificação das pessoas candidatas será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 10.4 – Pessoas candidatas com vínculo de emprego público As pessoas candidatas detentoras de vínculo de emprego público por tempo indeterminado devem ainda submeter os seguintes documentos: a) Documento comprovativo da experiência profissional, reportado ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde constem as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas, e ainda a avaliação do desempenho relativa aos últimos dois períodos avaliativos, no caso em que a pessoa candidata cumpriu ou executou funções ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, se for o caso; b) Declaração do serviço onde exercem funções, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das

candidaturas, com identificação da relação jurídica de emprego público, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa, bem como da avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa dos últimos dois períodos avaliativos. c) Comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar. 10.5 - A apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão enunciados no ponto 6.1 encontra-se substituída por declaração da pessoa candidata no formulário - tipo de candidatura. 11 - Questões relacionadas com o presente procedimento concursal devem ser encaminhadas por e-mail para: dgp@cm-loule.pt. No assunto deve identificar claramente o procedimento concursal (13/2025 ou OE2025XX/XXXX). 12 - Métodos de seleção e critérios a utilizar: 12.1 - Os métodos de seleção obrigatórios para as pessoas candidatas sem vínculo de emprego público, são nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, a Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados pelo método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências. 13 - Exceto quando afastados, por escrito, pelas pessoas candidatas que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de pessoas candidatas em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados pelo método de seleção facultativo - Prova Prática de Conhecimentos. 14 - Prova de conhecimentos: A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas (práticas) das pessoas candidatas necessárias ao exercício da função. Este método tem uma ponderação de 70% para as pessoas candidatas referidas no ponto 12.1 e de 30% para as pessoas candidatas referidas no ponto 13. A prova será realizada individualmente, numa única fase de natureza prática, tendo uma duração de 30 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes do posto de trabalho em causa, designadamente, diferenciação da especificidade de cada material/equipamento e produto e espaço; ter conhecimento e assertividade na execução das tarefas; efetuar as tarefas em função do grau de prioridade; reconhecer os materiais/equipamentos e produtos que são apresentados e o uso a que se destinam. No que concerne a conhecimentos, a PPC será realizada sem consulta e incidirá sobre conteúdos: genéricos inerentes ao posto de trabalho a ocupar; específicos relacionados diretamente com temas abaixo discriminados. Tema 1 - Ética e Conduta - Carta de Ética da Administração Pública, disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> Código de Conduta do Município de Loulé, disponível em: <https://www.cmloule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> Tema 2 - Decreto-Lei n.º 276/2001 de 17 de outubro, na sua redação atual, que estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos. 15 - A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação das pessoas candidatas, 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. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40% para a valorização final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, e tem efeito eliminatório para as pessoas candidatas que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: - Habilitações Académicas (HA): As pessoas candidatas deverão ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. Escolaridade obrigatória em função da idade - 18 valores. Habilitações académicas de grau superior ao exigido (ensino secundário ou superior) - 20 valores. - Formação

Profissional (FP): Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalment e, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoraão: Sem ações de formação – 0 valores Ações de formação com duração menos ou igual 20 horas – 12 valores Ações de formação com duração mais 21 horas e menos ou igual 60 horas – 16 valores Ações de formação com duração mais 61 horas – 20 valores Nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas. Não serão consideradas ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. - Experiência Profissional (EP): Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoraão: Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 0 valores; Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; Com experiência superior a 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores. - Avaliação de Desempenho (AD): Será ponderada a avaliação relativa aos dois últimos períodos avaliativos, em que a pessoa candidata cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano: Avaliaões de desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 8 valores; Desempenho Adequado – 12 valores; Desempenho Relevante – 18 valores; Desempenho Excelente – 20 valores. Às pessoas candidatas que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoraão de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. 16 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais das pessoas candidatas, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários/instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada pessoa candidata submetida a este método será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica é avaliada através das menões classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção e é eliminatória para as pessoas candidatas classificadas com a menão de Não Apto. 17 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é eliminatória para classificaões inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderaão de 30% para a valoraão final e a classificaão a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificaão da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificaões obtidas nas competências abaixo definidas. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: A. Orientaão para o serviço público; B. Análise crítica e resolução de problemas; C. Iniciativa; D. Orientaão para a segurança. 18 – A classificaão final das pessoas candidatas será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoraão até às centésimas e resultará da média ponderada das classificaões obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas, conforme o caso: Pessoas candidatas enquadradas no ponto n.º 12.1 do presente aviso: $CF = (0,70 \times PPC) + (0,30 \times EAC)$ Em que: CF = Classificaão Final; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. Ou: Pessoas candidatas enquadradas no ponto n.º 13 do presente aviso: $CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + 0,30 \times PPC$ Em que: CF = Classificaão Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PPC =

Prova Prática de Conhecimentos. 19 – a) Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, de acordo com o artigo 19º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, podendo a sua utilização ser faseada, quando devidamente fundamentada, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; b) No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade das pessoas candidatas, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas das pessoas candidatas com aproveitamento obtido no método anterior; c) Com os resultados da classificação final das pessoas candidatas, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todas as pessoas candidatas; d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento; ii) Pessoa candidata com habilitação académica mais elevada; iii) Pessoa candidata com a mais elevada classificação final de habilitação académica. 20 – Composição do júri: Presidente – Paulo Alexandre Caetano Correia Pina, Técnico Superior da carreira de Técnico Superior; Vogais efetivos: 1ª Vogal – Catarina Policarpo Carvalho Vale, Assistente Técnica da carreira de Assistente Técnico; 2ª Vogal – Adérito José Miguel Martins, Assistente Operacional da carreira de Assistente Operacional; Vogais suplentes: 1º Suplente – Diane Gonçalves Carmo, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior; 2ª Suplente – Laura Marques Domingos, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior em regime de mobilidade intercarreiras. Nas ausências e impedimentos do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º vogal efetivo. 21 – A ata do júri, onde consta os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, encontra-se disponível na página eletrónica do Município. 22 – As pessoas candidatas excluídas, na fase da admissão, são notificadas para a realização da audiência aos interessados nos termos do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo. No que se refere às pessoas candidatas admitidas e aprovadas em cada método serão convocadas do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, conforme artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 23 – A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Gestão de Pessoas da Câmara Municipal de Loulé e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Loulé, www.cm-loule.pt. 24 – A lista unitária de ordenação final das pessoas candidatas aprovadas será publicitada nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, após aplicação dos métodos de seleção. 25 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica da Câmara Municipal de Loulé e na 2.ª Série do Diário da República, por extrato. 26 – Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Loulé negociará com a pessoa trabalhadora recrutada a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional e o nível remuneratório 5 da tabela remuneratória única, a que corresponde o valor de 878,41€. 27 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, as pessoas candidatas com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, a pessoa candidata com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante no presente aviso de abertura verificar a capacidade da pessoa candidata para exercer a função. 28 – 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. 29 – Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativamente ao tratamento de dados pessoais. Paços do Município de Loulé, 08 de outubro de 2025 A VEREADORA, (Marilyn Zacarias)

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos**Masculinos:****Femininos:****Total:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:****Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:**