

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202310/0055

**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

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 02 postos de trabalho, na categoria de assistente operacional (funções de cabouqueiro), da carreira de assistente operacional a afetar à atividade "Abastecimento de água" da Divisão de Sistemas de Saneamento Básico.

Identificação e caracterização dos postos de trabalho:

Desempenho de funções previstas no Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente:

#### Caracterização do Posto de Trabalho:

Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área da conservação e manutenção das redes de saneamento básico, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços de canalizador, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, execução de abertura manual de valas, apoio à abertura mecânica de valas para reparação de roturas, entre outros elementos que sejam necessários intervir, podendo ser pintura de exteriores, interiores de reservatórios e estações elevatórias e desmatações. O trabalho de cabouqueiro envolve também preparação de argamassas e apoio da instalação e reparação de tubagens.

### 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:** Proposta da Vereadora do Pelouro de Gestão de Pessoas de 11 de abril de 2023, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 17 de abril de 2023 e despacho da signatária de 12 de julho de 2023

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

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

**Descrição formação e/ou experiências profissionais:** Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, admitindo-se, excecionalmente, a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais, devidamente comprovadas, necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação.  
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 os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto.  
Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Loulé	2	Praça da República	Loulé	8104001 LOULÉ	Faro	Loulé

**Total Postos de Trabalho:** 2

### 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:** 2023-10-02

**Data Limite:** 2023-10-17

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso extrato n.º 18944/2023, publicado no Diário da República 2.ª Série, n.º 191, de 02/10/2023

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Procedimento concursal comum n.º 36/2023 para preenchimento de 02 postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional (funções de cabouqueiro) 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 11 de abril de 2023, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 17 de abril de 2023 e despacho da signatária de 12 de julho de 2023, 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 02 postos de trabalho, na categoria de assistente operacional (funções de cabouqueiro), da carreira de assistente operacional a afetar à atividade “Abastecimento de água” da Divisão de Sistemas de Saneamento Básico, 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 24-D/2022, de 30 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2023, 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 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 trabalhadores sem vínculo de emprego público previamente estabelecido encontram-se expressos na proposta da signatária n.º 847/2023, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 17 de abril de 2023. 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 trabalhadores disponíveis para exercerem as funções exigidas. 4 – Identificação e caracterização dos postos de trabalho: Desempenho de funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área da conservação e manutenção das redes de saneamento básico, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços de canalizador, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, execução de abertura manual de valas, apoio à abertura mecânica de valas para reparação de roturas, entre outros elementos que sejam necessários intervir, podendo ser pintura de exteriores, interiores de reservatórios e estações elevatórias e desmatações. O trabalho de cabouqueiro envolve também preparação de argamassas e apoio da instalação e reparação de tubagens. 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 20 de outubro de 2022: “ (...) 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 candidato, admitindo-se, exceção, a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais, devidamente comprovadas, necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação. 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 os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. 6.3. - 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 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 08/2023, de 10 de janeiro de 2023, emitido pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, o procedimento concursal destina-se a candidatos 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) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias; a)1.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. b) Comprovativo das ações de formação frequentadas e experiência profissional mencionadas no curriculum vitae, relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar; c) Fotocópia do 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.º5 do artigo 15ºda Portaria. 10.3 - Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 10.4 – Candidatos com vínculo de emprego público Os candidatos detentores 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 o candidato 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 do candidato no formulário - tipo de candidatura. 11 – Questões relacionadas com o presente procedimento concursal devem ser encaminhadas por e-mail para: [dgp@cm-loule.pt](mailto:dgp@cm-loule.pt). No assunto deve identificar claramente o procedimento concursal (ex.: n.º XX/2023 ou OE2023XX/XXXX). 12 – Métodos de seleção e critérios a utilizar: Os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos sem vínculo de emprego público, são nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, a Prova de Conhecimentos de natureza prática e Avaliação Psicológica. 13 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos 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. Em situações fundamentadas, os métodos de seleção podem ser aplicados por recurso a meios de comunicação à distância, sendo necessário para a sua realização o uso de computador. 14 – Prova de Conhecimentos: A Prova de Conhecimentos (de natureza prática) (PPC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo uma duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes a: a) Identificação das ferramentas de trabalho e domínio das respetivas regras de segurança e respetivos EPI´s; b) Execução de abertura de um pequeno troço de vala para reparação de rotura na rede. Os critérios de avaliação da Prova de Conhecimentos de natureza prática são os seguintes: A - Preparação da tarefa a desempenhar(ponderação 25%); B – Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas (ponderação 30%); C – Higiene e segurança no trabalho (ponderação 10%); D – Qualidade do trabalho efetuado (ponderação 30%); E – Tempo de execução (ponderação 5%). Na realização da presente prova serão matérias a abordar a Carta de Ética da Administração Pública, bem como o Código de Conduta do Município de Loulé, ambos os documentos disponíveis no sítio da Câmara Municipal de Loulé na internet. O presente método será expresso numa escala até 20 valores, sendo a valorização considerada até às centésimas. 15 – Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características

de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários/instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido/a a este método de seleção será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção e é eliminatória para os candidatos classificados com a menção de não apto.

16 – Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: - Habilitações Académicas – HA; - Formação Profissional – FP; - Experiência Profissional – EP. De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + 2EP)/4$

Os candidatos deverão ser detentores 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 c) da LTFP, havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por experiência profissional, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. Não sendo titular da habilitação exigida, esta poderá ser substituída pela experiência profissional nos seguintes termos: - Se a Escolaridade Obrigatória, em função da idade, exigir o 4.º ano de escolaridade e o candidato não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 8 anos de experiência profissional na área a que se candidata; - Se a Escolaridade obrigatória, em função da idade, exigir o 6.º ano de escolaridade e o candidato não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 6 anos de experiência profissional na área a que se candidata; - Se a Escolaridade obrigatória, em função da idade, exigir o 9.º ano de escolaridade e o candidato não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 4 anos de experiência profissional na área a que se candidata; - Se a Escolaridade obrigatória, em função da idade, exigir o 12.º ano de escolaridade e o candidato não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 2 anos de experiência profissional na área a que se candidata; A cada nível de escolaridade obrigatória, em função da idade, não atingido acresce dois anos de experiência profissional adicional (exemplo: se pela idade, um determinado candidato, deva ter o 12.º ano de escolaridade e se só possuir o 6.º ano, deverá este candidato ter pelo menos 6 anos de experiência profissional na área). Caso os candidatos demonstrem possuir experiência profissional que substitua a escolaridade obrigatória, em função da idade, considera-se que igualam a escolaridade obrigatória legalmente exigida. Este princípio aplica-se a todos os tipos de candidatos. Assim sendo, as Habilitações Académicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Escolaridade obrigatória em função da idade – 15 valores; Habilitações académicas de grau superior ao exigido (ensino secundário ou superior) - 20 valores. A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas – 10 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 60 horas – 15 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas – 20 valores. Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Sem experiência profissional – 10 valores; Experiência menos 2 anos – 13 valores; Experiência mais ou igual 2 e menos 4 anos – 15 valores; Experiência mais ou igual 4 e menos 8 anos – 17 valores; Experiência mais ou igual 8 anos – 20 valores.

17 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir

a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (20A + 20B + 20C + 15D + 15E + 10F) / 100$

A. Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. B. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. C. Relacionamento Interpessoal: 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. D. Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. E. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. F. Conhecimentos especializados e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, 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. 18 – A classificação final dos/as candidatos/as, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, conforme o caso:  $CF = PPC$  Em que: CF = Classificação Final; PPC = Prova de Conhecimentos de Natureza Prática.  $CF = (70AC + 30EAC) / 100$  Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. 19 – a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentado, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; b) Com os resultados da classificação final dos/as candidatos/as, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos/as os/as candidatos/as; c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em algum dos métodos ou fases, seja considerado não apto ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Qualidade do trabalho efetuado; 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas; 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Preparação da tarefa a desempenhar. 20 - Composição do júri: Presidente: Joaquim Manuel Pires Farrajota Ponte, Diretor de Departamento de Obras e Gestão de Infraestruturas Municipais. Vogais efetivos: Custódio José Mendes Guerreiro, Chefe de Divisão de Sistemas de Saneamento Básico, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Rui Miguel Palma Ramos, Técnico Superior da carreira de Técnico Superior. Vogais suplentes: Aníbal Jesus Pereira, Coordenador Técnico da carreira de Assistente Técnico e Gonçalo Soares Guerreiro, Técnico Superior da carreira de Técnico Superior. 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 - Os candidatos excluídos, na fase da admissão, são notificados 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 aos candidatos admitidos e aprovados em cada método serão convocados 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](http://www.cm-loule.pt). 24 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados 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](http://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 o trabalhador recrutado 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 769,20€. 27 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos 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, o candidato 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 do candidato/a 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, 12 de setembro de 2023 A VEREADORA, (Marilyn Zacarias)

### Observações

---

Habilitações literárias exigidas, independentemente da escolha feita dos 9 anos, é a escolaridade obrigatória, 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 os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto.

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

### Questionário de Termino 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:**