

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202207/0331

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: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

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 1 posto de trabalho, na categoria de técnico superior, da carreira de técnico superior (Licenciatura em Direito) a afetar à atividade "Proteção de crianças e jovens" do Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens. Identificação e caracterização do posto 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 (LTFP), ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior (Licenciatura em Direito), designadamente:

Caracterização do Posto de Trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Acompanhamento e gestão autónoma de processos e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação, nomeadamente inerentes às atividades que se enquadram no âmbito da proteção de crianças e jovens e no que concerne à atividade da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ): Avaliação diagnóstica das situações sinalizadas à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens tendo em conta o estipulado na lei; Desempenhar função de Gestor e cogestor de processos de promoção e proteção, articulação interinstitucional, nomeadamente com o Ministério Público, tribunais e estruturas funcionais da comunidade, sob orientação da/o Presidente da CPCJ.

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 Proposta da Vereadora do Pelouro de Gestão de Pessoas de 22 de março de 2022, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 04 de abril de 2022 e despacho da signatária de 02 de maio de 2022
Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Direito

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

Locais de Trabalho

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

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Carta de condução de veículos ligeiros;
Conhecimento de línguas estrangeiras, nomeadamente Inglês e Francês.

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 289400830

Data Publicitação: 2022-07-11

Data Limite: 2022-07-25

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso extrato n.º 13767/2022, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 132 de 11/07/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum n.º 05/2022 para preenchimento de 1 posto de trabalho na categoria de Técnico Superior da carreira de Técnico Superior, 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 22 de março de 2022, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 04 de abril de 2022 e despacho da signatária de 02 de maio de 2022, 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 1 posto de trabalho, na categoria de técnico superior, da carreira de técnico superior (Licenciatura em Direito) a afetar à atividade “Proteção de crianças e jovens” do Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, 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 12/2022, de 27 de junho, que aprovou o Orçamento do Estado para 2022, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro. 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 727/2022, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 04 de abril de 2022. 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 do posto 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 (LTFP), ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior (Licenciatura em Direito), designadamente: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Acompanhamento e gestão autónoma de processos e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação, nomeadamente inerentes às atividades que se enquadram no âmbito da proteção de crianças e jovens e no que concerne à atividade da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ): Avaliação diagnóstica das situações sinalizadas à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens tendo em conta o estipulado na lei; Desempenhar função de Gestor e cogestor de processos de promoção e proteção, articulação interinstitucional, nomeadamente com o Ministério Público, tribunais e estruturas funcionais da comunidade, sob orientação da/o Presidente da CPCJ. 5 – Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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 23 de julho de 2019: " (...) 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: - Licenciatura em Direito sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais; - Carta de condução de veículos ligeiros; - Conhecimento de línguas estrangeiras, nomeadamente Inglês e Francês. 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 19/2022, de 14 de janeiro de 2022, 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 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 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 e ainda dos seguintes documentos em formato PDF, tendo como limite 5 Mb na totalidade: a) Currículo atualizado; b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias; b)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. c) Fotocópia da carta de condução de veículos ligeiros; d) Fotocópias do cartão de identificação fiscal e do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão (documento(s) facultativo(s)).

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.º8 do artigo 20º da 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. No assunto deve identificar claramente o procedimento concursal (ex.: n.º XX/2022 ou OE2022XX/XXXX). 12 – Métodos de seleção e critérios a utilizar: Os métodos de seleção obrigatórios são nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, a prova de conhecimentos de forma escrita e de natureza teórica e avaliação psicológica ou avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, conforme aplicável, complementados pelo método de seleção facultativo – entrevista profissional de seleção. 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. 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, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. 14 – Prova de conhecimentos: A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos/as necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%. A prova será realizada individualmente, sendo a sua valoração expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, de desenvolvimento e de pergunta direta versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados: A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada. Tema 1 – - Relação jurídica de emprego público e disciplina: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP) - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação; - Carta Ética da Administração Pública, disponível para consulta no sítio eletrónico do Município; - Código de Conduta do Município de Loulé, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 79, de 22/04/2020, através do aviso n.º 6869/2020. Tema 2 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021 (Despacho n.º 12445/2021). Tema 3 – Atividade Administrativa: Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015,

publicado em Diário da República, I série, n.º 4, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regime jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação. Tema 4 – Proteção de Crianças e Jovens: Lei n.º 147/99, de 01 de setembro – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 12/2008, de 17 de janeiro – Regulamenta o Regime de Execução das Medidas de Promoção dos Direitos e de Proteção das Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro – Regime de Execução do Acolhimento Familiar de Crianças e Jovens em Perigo – Estabelece o regime de execução do acolhimento familiar previsto na lei de proteção de crianças e jovens em perigo, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 332-B/2000, de 30 de dezembro – Regulamentação da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação; Crianças e Jovens em Perigo: estudo de casos clínicos. Sofia Andrade, Edições Vieira da Silva, 2019; Violência (s) Doméstica (s), Caderno do Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 1.ª edição 28/12/2018. Disponível na internet: <https://www.cnpdpdj.gov.pt/direito-das-criancas/guias-para-profissionais/violencias-domesticas.aspx>; Promoção e Proteção, Caderno do Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 1.ª edição 4 Texto Publicado em Jornal Oficial: 09/11/2018. Disponível na internet: <https://www.cnpdpdj.gov.pt/direito-das-criancas/guias-para-profissionais/jurisdicao-da-familia-e-das-criancas-promocao-e-protECAo.aspx>; Maus tratos em Crianças e Jovens, Guia prático de abordagem, diagnóstico e intervenção. Edição: Direção-Geral da Saúde, Divisão de Comunicação e Promoção da Saúde no Ciclo de Vida, fevereiro de 2011. Disponível na internet: <https://www.cnpdpdj.gov.pt/direito-das-criancas/guias-para-profissionais/maus-tratos-em-criancas-e-jovens.aspx>. 15 – Avaliação Psicológica (AP), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades mencionadas no artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e é valorado em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos/as que o tenham completado, 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. 16 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração não superior a 45 minutos. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final. A classificação deste método resultará da média aritmética simples da avaliação atribuída a cada um dos seguintes elementos ou aspetos a seguir referidos: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso e capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Por cada candidato submetido à entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual. A avaliação dos candidatos neste fator, resultará da média aritmética simples da avaliação atribuída a cada um dos seguintes elementos ou aspetos a seguir referidos: Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso; Relacionamento interpessoal, sociabilidade e qualidades pessoais; Atitude, motivação profissional, percurso profissional e projeto de carreira; Qualidade da experiência profissional; Sentido crítico e grau de responsabilidade. A avaliação de cada um dos elementos ou aspetos descritos será feita da seguinte forma: Insuficiente – competências reveladas a nível insuficiente - 4 valores Reduzido - competências reveladas a nível reduzido- 8 valores Suficiente - competências reveladas a nível suficiente - 12 valores Bom - competências reveladas a nível bom - 16 valores Elevado - competências reveladas a nível elevado - 20 valores 17 - Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos/as, 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 45% para a valoração 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 valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que

obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ 18 - Entrevista de avaliação de competências (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para a aplicação deste método 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 individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final. 19 - A classificação final dos candidatos/as, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas, conforme o caso: $CF = (0,45 \times PEC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$ Em que: CF = Classificação Final; PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Ou: $CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$ Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção 20 - Os métodos de seleção são aplicados num único momento, podendo, por motivos de operacionalidade e eficiência da aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada. A aplicação dos métodos de seleção, conforme seja num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 21 - Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte. Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e os definidos pelo júri. 22 - Composição do júri: Presidente: Alberto Sousa Guerreiro, Chefe da Unidade Operacional de Promoção da Saúde. Vogais efetivos: Teresa Andreia Almeida Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Rui Salvador Felizardo Tardão, Diretor de Departamento Jurídico-Administrativo. Vogais suplentes: Sandra Fátima Nobre Vaz, Diretora de Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde e Teresa Raquel Azevedo Lopes Coelho Silva, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior. 23 - 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. 24 - Os candidatos excluídos, na fase da admissão, são notificados para a realização da audiência aos interessados nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 25 - 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. 26 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados será publicitada nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, após aplicação dos métodos de seleção. 27 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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. 28 - 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 2.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior e o nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, a que corresponde o valor de 1 215,93€. 29 - 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 para exercer a função. 30 - 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. 31 – 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, 28 de junho de 2022 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: