

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202505/0651

**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 Técnico

**Categoria:** Assistente Técnico

**Grau de Complexidade:** 2

**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 técnico, da carreira de assistente técnico a afetar ao Serviço Municipal de Proteção Civil Segurança e Florestas.

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, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de assistente técnico, assim como o desempenho de funções na Central de Receção e Monitorização de Alarmes e Videovigilância e no apoio ao Serviço de Ronda Móvel do Gabinete de Vigilância e Proteção do Património integrado no Serviço Municipal de Proteção Civil Segurança e Florestas do Município de Loulé, designadamente: funções de operação de receção e monitorização de sinais de alarme e de videovigilância na Central de Receção e Monitorização de Alarmes do Município de Loulé; Executar serviços de resposta e intervenção relativamente a Sistemas Automáticos de Detecção e Intrusão (SADIR), Sistema Automático de Detecção de Incêndios (SADI) e Sistemas e Vídeo Vigilância; Vigiar, controlar e proteger pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, bem como prevenir a prática de crimes; Operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam as centrais de monitorização de sistemas de Alarme e Videovigilância; Realização de serviço de Ronda Móvel; Apoio à gestão e resposta a ocorrências dentro das competências da lei da segurança privada; Elaborar e registar de dados e atividade exercida conforme as normas em vigor; Resolução de pedidos de intervenção na área da segurança integrada; Cooperar e colaborar nas ações que concorram para a salvaguarda de pessoas e bens e operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam as centrais de comunicação de proteção civil.

### Caracterização do Posto de Trabalho:

### 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;

- Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** 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 21 de janeiro de 2025, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 27 de janeiro de 2025 e despacho da signatária de 20 de fevereiro de 2025
- Requisitos de Nacionalidade:** Sim
- Habilitação Literária:** 12º ano (ensino secundário)

### 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:**
- Nível habilitacional exigido sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais: 12.º ano de escolaridade.
  - Possuir carta de condução, categoria B.
  - O exercício das funções requer disponibilidade para integrar o regime de trabalho por turnos de caráter permanente e total, com os seguintes horários: 00h-08h, 8h-16, 16h-24h.
  - O exercício de funções requer o uso de fardamento credenciado.
  - Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar atestado médico comprovativo da robustez física para o exercício das funções a desempenhar.
  - Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar o registo criminal que ateste que podem de exercer a atividade de segurança privada nos termos da lei.

### Formalização das Candidaturas

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

**Contacto:** 289400830

**Data Publicitação:** 2025-05-19

**Data Limite:** 2025-06-02

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso extrato n.º 12646/2025/2 publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 94 de 16/05/2025

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Procedimento concursal comum n.º 06/2025 para preenchimento de 02 postos de trabalho na categoria de Assistente Técnico da carreira de Assistente Técnico, 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 21 de janeiro de 2025, aprovada por

deliberação do Executivo Camarário de 27 de janeiro de 2025 e despacho da signatária de 20 de fevereiro 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 02 postos de trabalho, na categoria de assistente técnico, da carreira de assistente técnico a afetar ao Serviço Municipal de Proteção Civil Segurança e Florestas, 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 trabalhadores sem vínculo de emprego público previamente estabelecido encontram-se expressos na proposta da signatária n.º 172/2025, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 27 de janeiro 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 trabalhadores 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, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de assistente técnico, assim como o desempenho de funções na Central de Receção e Monitorização de Alarmes e Videovigilância e no apoio ao Serviço de Ronda Móvel do Gabinete de Vigilância e Proteção do Património integrado no Serviço Municipal de Proteção Civil Segurança e Florestas do Município de Loulé, designadamente: funções de operação de receção e monitorização de sinais de alarme e de videovigilância na Central de Receção e Monitorização de Alarmes do Município de Loulé; Executar serviços de resposta e intervenção relativamente a Sistemas Automáticos de Detecção e Intrusão (SADIR), Sistema Automático de Detecção de Incêndios (SADI) e Sistemas e Vídeo Vigilância; Vigiar, controlar e proteger pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, bem como prevenir a prática de crimes; Operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam as centrais de monitorização de sistemas de Alarme e Videovigilância; Realização de serviço de Ronda Móvel; Apoio à gestão e resposta a ocorrências dentro das competências da lei da segurança privada; Elaborar e registar de dados e atividade exercida conforme as normas em vigor; Resolução de pedidos de intervenção na área da segurança integrada; Cooperar e colaborar nas ações que concorram para a salvaguarda de pessoas e bens e operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam as centrais de comunicação de proteção civil. 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: - Nível habilitacional exigido sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais: 12.º ano de escolaridade. - Possuir carta de condução, categoria B. - O exercício das funções requer disponibilidade para integrar o regime de trabalho por turnos de caráter permanente e total, com os seguintes horários: 00h-08h, 8h-16, 16h-24h. - O exercício de funções requer o uso de fardamento credenciado. - Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar atestado médico comprovativo da robustez física para o exercício das funções a desempenhar. - Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar o registo criminal que ateste que podem de exercer a atividade de segurança privada nos termos da lei. 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 nos 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 09/2025 de 13 de janeiro, 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 da carta de condução, categoria B; d) Atestado médico comprovativo da robustez física para o exercício das funções a desempenhar; e) Registo criminal que ateste que podem de exercer a atividade de segurança privada nos termos da lei; f) 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.º 5 do artigo 15º 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](mailto:dgp@cm-loule.pt). No assunto deve identificar claramente o procedimento concursal (ex.: n.º XX/2025 ou OEXXXXX/XXXX). 12 – Métodos de seleção e critérios a utilizar: 12.1 - 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: Prova de conhecimentos em duas fases – a primeira com a forma escrita e natureza teórica (prova escrita de conhecimentos) e a segunda com a forma oral e de simulação (prova simulada de conhecimentos) 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. 14 – Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função,

incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A ponderação desta prova para a valorização final é de 100%. A prova será realizada individualmente, 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 de Conhecimentos (PC) será realizada em duas fases, a primeira com a forma escrita e natureza teórica Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e a segunda com a forma oral e de simulação, Prova Simulada de Conhecimentos (PSC). A prova de conhecimentos será avaliada do seguinte modo:  $PC = (PEC + PSC) / 2$ . - A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas. A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 60 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, de desenvolvimento e de pergunta direta, versando sobre os conteúdos, temáticas e a legislação abaixo discriminada. A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, apenas em suporte de papel, desde que não anotada. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. Tema 1 - Conhecimento da Língua Portuguesa. Tema 2 – Relação jurídica de emprego público, ética e conduta. 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. Carta 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.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>. Tema 4 – Estrutura dos Serviços Municipais. Regulamento de Organização e Estrutura dos Serviços do Município de Loulé, publicado no Diário da República II série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021 (Despacho n.º 12445/2021). Tema 5 - Conhecimentos sobre o sistema de Segurança Interna e Administração Interna: -Lei n.º 53/2008 de 29 de agosto; Decreto-Lei n.º 126-B/2011 de 29 de dezembro. Tema 6 – Temas específicos e necessários para o posto de trabalho requerido: Conhecimentos sobre o regime jurídico da atividade de segurança privada: Lei n.º 46/2019 de 8 de julho; Portaria n.º 273/2013 de 20 de agosto modificada pela Portaria n.º 292/2020 de 18 de dezembro; Portaria n.º 106/2015 de 13 Abril; Portaria n.º 114/2015 de 24 de abril modificada pela Portaria n.º 304/2021 de 17 de dezembro; Portaria n.º 102/2014 de 15 de maio modificada pela Portaria n.º 292/2020 de 18 de dezembro de 2020; Portaria n.º 135/99, de 26 de Fevereiro modificada pela Portaria n.º 273/2013 de 20 de agosto e pela Portaria n.º 292/2020 de 18 de dezembro. - A Prova Simulada de Conhecimentos (PSC) será de realização individual, numa única fase com a forma oral e simulação com a duração máxima de 45 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das atribuições, competências e/ou atividades caracterizados dos postos de trabalho em recrutamento. A Prova de Simulação 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 dos postos de trabalho em causa, designadamente, manuseamento e utilização dos equipamentos rádio, telefone e meios informáticos. 15 – Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, 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 submetido a este método 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 terá uma ponderação de 70% para a valorização final. Na avaliação curricular são 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 carácter eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida

através da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + EP + AD)/4$ . Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: - Habilitações Académicas (HA): Os candidatos/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 2 nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) da LTFP. Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com o 12º ano de escolaridade ou superior. Este parâmetro é avaliado nos seguintes termos: Habilitações académicas de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade) – 15 valores; Habilitações académicas de grau superior ao exigido (bacharelato/licenciatura ou grau superior) – 20 valores. - Formação Profissional (FP): Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: Sem ações de formação – 0 valores; Ações de formação com duração menos ou igual 14 horas – 4 valores; Ações de formação com duração mais 14 horas e menos ou igual 60 horas – 8 valores; Ações de formação com duração mais 60 horas e menos ou igual 90 horas – 12 valores; Ações de formação com duração mais 90 horas e menos ou igual 140 horas – 14 valores; Ações de formação com duração mais 140 horas e menos ou igual 300 horas – 16 valores; Ações de formação com duração mais 300 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, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 8 valores; Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento até 2 anos – 10 valores; Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 2 e inferior a 6 anos – 12 valores; Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 6 e inferior a 10 anos – 14 valores; Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 10 e inferior a 15 anos – 16 valores; Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 15 e inferior a 19 anos – 18 valores; Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 19 anos – 20 valores. - Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que a pessoa candidata exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, 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 ciclo avaliativo 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. Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10,00 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. 17 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é 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. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificações 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 - Orientação para o serviço público; B - Gestão do conhecimento; C- Tomada de decisão; D – Orientação para a segurança; E – Iniciativa. 18 – A classificação final dos candidatos, 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:  $CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$ ;  $CF = (0,100 \times PC)$ . Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos. 19 –a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentada, 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 candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, 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 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) Candidato/a com habilitação académica mais elevada; ii) Candidato/a com a mais elevada classificação final de habilitação académica; iii) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento concursal. 20 - Composição do júri: Presidente – João Miguel Sousa Matos Lima, Diretor do Serviço Municipal de Proteção Civil, Segurança e Florestas. Vogais efetivos: 1.º Vogal – Hugo André Nunes Guerreiro, Técnico Superior da carreira de Técnico Superior; 2.º Vogal – Diane Gonçalves Carmo, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior; Vogais suplentes: 1.º Vogal – Vítor Gomes Costa, Assistente Técnico da carreira de Assistente Técnico; 2.º Vogal – Ângela Maria Guerreiro Santos Sotero, Assistente Técnica da carreira de Assistente Técnico. 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 - 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 Técnico e o nível remuneratório 7 da tabela remuneratória única, a que corresponde o valor de 979,05€. 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 nº2 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. 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, de 21 de abril de 2025 A VEREADORA, (Marilyn Zacarias)

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

### Questionário de Terminó da Oferta

---

#### Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

#### Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		