

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202306/0695

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Pendente

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Olhão

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: Posição 1, nível 7 - 869,84 € - remuneração da carreira/ categoria de Assistente Técnico.

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

A caracterização do posto de trabalho e seu conteúdo funcional consiste no exercício das funções constantes do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional na categoria de assistente técnico.

4.2 - A sua caracterização específica resulta da conjugação do mapa de pessoal do Município com as competências atribuídas à respetiva unidade orgânica nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, designadamente, para o exercício das seguintes funções:

Caracterização do Posto de Trabalho:

. Desempenho de funções de receção de todas as comunicações (incluindo de socorro) com vista a acionar os mecanismos de resposta e intervenção imediatos, de acordo com matrizes integradas de resposta operacional, procedimentos operacionais, planos, normas e instruções definidas; apoio ao cumprimento das missões de proteção e socorro; encaminhamento das concorrências para os respetivos agentes de proteção civil e entidades cooperantes, bem como o acompanhamento e monitorização permanente das concorrências e da situação operacional do patamar municipal no âmbito do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro;

. Tratam-se de funções de grande responsabilidade e com especificidades muito próprias, sendo necessário garantir formação específica e em contexto de trabalho durante meses, até os trabalhadores ficarem autónomos no desempenho da sua função;

. Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica a que seja afeto(a) e ainda no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

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.

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 Olhão	2	Largo Sebastião Martins Mestre	Olhão	8700349 OLHÃO	Faro	Olhão

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Constituem requisitos gerais os previstos no art.º 17 da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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 de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Face ao teor do art.º 2 da Portaria e art.º 17 da LTFP apenas é admitido(a) o(a) candidato(a) que cumpra os requisitos gerais e especiais de admissão.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <http://recrutamento.cm-olhao.pt/>

Contacto: 289700100

Data Publicitação: 2023-06-22

Data Limite: 2023-07-05

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República

Texto Publicado em Jornal Oficial: Município de Olhão Aviso Abertura de procedimento concursal comum Recrutamento de trabalhador(a), com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado Dois (2) postos de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico para desempenhar funções de operador de telecomunicações na sala de operações e comunicações do Gabinete de Bombeiros e Proteção Civil Publicação integral do procedimento (alínea a) do n.º 1 do art.º 11 da portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro) 1 – Objeto do procedimento concursal Faz-se público que, para efeitos do disposto no art.º 33 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP; no n.º 1 e n.º 4 do art.º 11 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de set., doravante designada por Portaria; e ainda no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de set., na atual redação, no seguimento da proposta do Sr Presidente da Câmara e respetiva deliberação da Câmara Municipal de 14 de dezembro de 2022, está aberto procedimento concursal comum, excecional ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 30 da LTFP, para recrutamento de trabalhador(a) com ou sem vínculo de emprego público com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme aviso (extrato) n.º 11810/2023, publicado na II série n.º 119 do DRE de 21 de junho de 2023, mediante preenchimento de dois (2) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município, a afetar ao Gabinete de Bombeiros e Proteção Civil. 2 - Consultas prévias: 2.1- Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 6 do art.º 25 conjugado com o n.º 1 do art.º 27, ambos da portaria, declara-se não estarem constituídas reservas

de recrutamento no Município, na carreira e categoria de Assistente Técnico . 2.2 - Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de valorização profissional (lei n.º 25/2017, de 30 de maio) apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa, atendendo a que no caso específico da Administração Local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o art.º 16 do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de set., na redação atual, conforme comunicação enviada pela CI-AMAL - Comunidade Intermunicipal do Algarve e até à sua constituição e, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, «As autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação». 3 – Local de trabalho, duração e validade do procedimento 3.1 - O local de trabalho é nas instalações do Município de Olhão afetas ao Gabinete de Bombeiros e Proteção Civil, podendo no entanto ser executado trabalho noutras instalações do Município ou fora deste, sempre que ocorra alguma situação que assim o exija. 3.2 - A duração do contrato é por tempo indeterminado. 3.3 - O concurso é válido para o posto de trabalho objeto do concurso, sem prejuízo da constituição de reserva de recrutamento nos termos estabelecidos na legislação vigente. 4 – Conteúdo funcional e caracterização do posto de trabalho 4.1 - A caracterização do posto de trabalho e seu conteúdo funcional consiste no exercício das funções constantes do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional na categoria de assistente técnico. 4.2 - A sua caracterização específica resulta da conjugação do mapa de pessoal do Município com as competências atribuídas à respetiva unidade orgânica nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, designadamente, para o exercício das seguintes funções: . Desempenho de funções de receção de todas as comunicações (incluindo de socorro) com vista a acionar os mecanismos de resposta e intervenção imediatos, de acordo com matrizes integradas de resposta operacional, procedimentos operacionais, planos, normas e instruções definidas; apoio ao cumprimento das missões de proteção e socorro; encaminhamento das concorrências para os respetivos agentes de proteção civil e entidades cooperantes, bem como o acompanhamento e monitorização permanente das concorrências e da situação operacional do patamar municipal no âmbito do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro; . Tratam-de de funções de grande responsabilidade e com especificidades muito próprias, sendo necessário garantir formação específica e em contexto de trabalho durante meses, até os trabalhadores ficarem autónomos no desempenho da sua função; . Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica a que seja afeto(a) e ainda no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público. 4.3 - A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador(a) recrutado(a) de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o(a) trabalhador(a) detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, conforme o n.º 1 do art.º 81 da LTFP. 5 – Posição remuneratória de referência: 5.1 - A posição remuneratória de referência, respeitando as regras previstas no n.º 7 do art.º 38 da LTFP, conforme tabela remuneratória única, corresponde à: . posição 1, nível 7 - 869,84 € - remuneração base mensal dos trabalhadores da carreira/ categoria de Assistente Técnico. 5.2 - De acordo com o disposto no n.º 1 do citado art.º 38, o posicionamento remuneratório pode ser objeto de negociação. 5.3- Em cumprimento do n.º 3 do art.º 38 da LTFP, o(a) candidato(a) que detenha já uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informa prévia e obrigatoriamente o posto de trabalho que ocupa e a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir. 6 - Âmbito do Recrutamento: 6.1 - Nos termos do n.º 3 do art.º 30 da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. 6.2 - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhador(a) com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontre em situação de requalificação, o recrutamento conforme n.º 4 do art.º 30 da LTFP, será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento vigente. 7 – Requisitos de admissão: Conforme estipula o n.º 2 do art.º 14 da Portaria, os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite da apresentação da candidatura. 7.1 – Requisitos gerais: Constituem requisitos gerais os previstos no art.º 17 da LTFP,

nomeadamente: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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 de funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. Face ao teor do art.º 2 da Portaria e art.º 17 da LTFP apenas é admitido(a) o(a) candidato(a) que cumpra os requisitos gerais e especiais de admissão. 7.2 – Requisito Habilitacional: O(a) candidato(a) deve ser titular do 12º ano de escolaridade, ainda que acrescida de formação adequada ao grau de complexidade funcional 2, nos termos do n.º 2 do art.º 88 da LTFP. Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. 7.3 – Candidato(a) não admitido(a): De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do art.º 11 da Portaria, não pode ser admitido(a) candidato(a) que, cumulativamente, se encontre integrado(a) na carreira, seja titular da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupe posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do Município de Olhão idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 8– Formalização de candidaturas: As candidaturas são apresentadas mediante requerimento disponibilizado em formato eletrónico nos termos dos pontos abaixo, enviado pelo(a) candidato(a), nos seguintes termos: 8.1 – Apresentação: Ao abrigo do art.º 13 da citada Portaria, a formalização e apresentação da candidatura deverá ser efetuada, unicamente, em suporte eletrónico, mediante preenchimento e submissão do formulário disponível online, através da plataforma de recrutamento do Município, acessível através do endereço <http://recrutamento.cm-olhao.pt/> plataforma através da qual serão efetuadas as notificações aos candidatos. Não são aceites candidaturas apresentadas em suporte de papel nem em outros formatos eletrónicos. 8.2 - Documentos a apresentar: À candidatura deverá anexar: . Cópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; . Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo(a) candidato(a), do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui, devidamente comprovada com cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável; . O(a) candidato(a) com deficiência deve declarar no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/ expressão a utilizar nos métodos de seleção e anexar cópia de atestado médico de incapacidade passado pela Administração Regional de Saúde; . Outros documentos que considere passíveis de influenciar a apreciação do seu mérito ou que constituam motivo de preferência legal, os quais só serão tidos em conta pelo júri se relevantes e devidamente comprovados. 8.3 – Prazo: O prazo para apresentação de candidaturas é de dez (10) dias úteis, a contar da publicitação integral do procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público. 8.4 – Candidato(a) com vínculo de emprego público 8.4.1. O(a) candidato(a) detentor(a) de vínculo de emprego público por tempo indeterminado deve ainda apresentar declaração emitida pelo órgão ou serviço a que pertence, atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste os seguintes elementos: . a modalidade de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida; . a carreira e categoria de que é titular; . a posição e nível remuneratório que detém nessa data; . o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa; . o grau de complexidade inerente; . Descrição da atividade que executa; . A última avaliação de desempenho, com a respetiva menção qualitativa e quantitativa; 8.4.2. O(a) trabalhador(a) em exercício de funções no Município de Olhão deve referir na candidatura que os documentos se encontram arquivados no seu processo individual. 8.5 – Especificidades: Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato(a), em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. As falsas declarações prestadas pelo(a) candidato(a) implicam a sua exclusão, sem prejuízo da sua punição nos termos legais. 8.6 – Candidatos excluídos A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e/ou penal a que houver lugar conforme previsto no n.º 3 do art.º 14 da Portaria. Apreciações das candidaturas, constitui motivo de exclusão do(a) candidato(a) o incumprimento de requisitos gerais ou especiais mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regulamentarmente previstos, nos termos da alínea a) do n.º 5 do art.º 15 e n.º 4 do 16 da citada Portaria. Sendo o(a) candidato(a) excluído, é notificado(a) nos termos do n.º 4 do art.º 16 da Portaria conjugado com o Código do Procedimento Administrativo, para

realização da audiência dos interessados. 9 – Métodos de seleção: A - Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, eliminatórios pela ordem enunciada na lei (n.º 3 do art.º 21 da Portaria), são os seguintes: a1. Prova de Conhecimentos (PC) – ponderação de 70% para a avaliação final; a2. Avaliação psicológica (AP) - apto ou não apto; a3. O método facultativo - avaliação curricular (AC) realizado nos termos do ponto seguinte, com ponderação de 30%, para a avaliação final. B - Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos conforme n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), eliminatórios pela ordem enunciada (n.º 3 do art.º 21 da Portaria) são os seguintes: b1. Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 70% para a avaliação final; b2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) – ponderação de 30% para a avaliação final. b3. O método facultativo -Avaliação psicológica (AP) - apto ou não apto; 9.1 – Faseamento dos métodos de seleção: Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100. O primeiro método, obrigatório, é aplicado à totalidade dos candidatos. O segundo método e posteriores, é aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. 9.2 – Valoração dos métodos de seleção: A - Na valoração dos métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação da fórmula: $CF = 0,70 PC + 0,30 AC$, em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimento; AC = Avaliação Curricular; e B - Na valoração dos métodos de seleção, a aplicar aos candidatos conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula: $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$, em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências 9.3 – Prova de conhecimentos A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas do(a) candidato(a) necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, avaliando a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência o perfil profissional e competências no âmbito da atividade profissional conforme definido na ata de critérios do júri disponibilizada na referida plataforma de recrutamento. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos assume a forma escrita de natureza teórica, é de realização individual com possibilidade de consulta de legislação não anotada. Tem a duração máxima de sessenta minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e a bibliografia identificadas no presente aviso. Não é permitida a utilização de equipamento informático, é permitida consulta da legislação indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões. A prova de conhecimentos incide sobre as seguintes temáticas: - Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual; - Lei Geral do Trabalho em Função Pública (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; - Código do trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, na redação atual; - Lei n.º 65/2007 de 12 de Novembro – enquadramento institucional e operacional da Proteção Civil no âmbito municipal, organização dos serviços municipais de proteção civil, conforme alteração e republicação pelo Decreto-Lei n.º 44/2019 de 1 de Abril; - Decreto-Lei 241/2007 de 21 de Julho – Regime Jurídico dos Bombeiros Portugueses, na redação atual do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro; - Lei n.º 27/2006, de 3 de Julho – Lei de Bases da Proteção Civil, na redação atual; - Decreto-Lei n.º 134/2006 de 25 de Julho – Sistema Integrado de Operações de Socorro, na redação atual; 9.4 – Avaliação Psicológica A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, características de personalidade e ou competências comportamentais do (a) candidato(a), tendo como referência o perfil de competências previamente definido, comportando avaliação das suas aptidões, características de personalidade e cognitivas e uma entrevista de cariz psicológico. A avaliação

psicológica é avaliada através da atribuição das menções classificativas de apto e não apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. 9.5 – Avaliação Curricular A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação do(a) candidato(a), ponderando 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, caso aplicável, avaliados nos termos da ata de critérios do júri (ata n.º 1). A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, considerando a referida ata do júri. 9.6 – Entrevista de Avaliação das Competências A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tais como competências técnicas e pessoais e conhecimento e experiência, nos termos da ata de critérios disponível para consulta. A Entrevista de Avaliação das Competências será 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. 10 – Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção: 10.1 – Resultados Os resultados obtidos em cada método de seleção, eliminatórios pela ordem atrás enunciada, são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada através da plataforma de recrutamento, na página eletrónica do Município e afixada em local visível e público das instalações do Município. O(a) candidato(a) aprovado(a) em cada método de seleção é convocado(a) para a realização do método seguinte conforme previsto no n.º 2 do art.º 22 da citada Portaria. 10.2 – Igualdade de valoração e desempate Em caso de igualdade de valoração, tem preferência na ordenação final o(a) candidato(a) que se encontre numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da Portaria. No caso de candidato(a) que se encontre em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, a ordenação é efetuada de forma decrescente nos termos do n.º 2 do art.º 24 da Portaria, conjugado com o estabelecido na ata de critérios aprovada pelo júri. 11 – Candidatos excluídos nos métodos de seleção: Constitui ainda motivo de exclusão a não comparência do(a) candidato(a) a qualquer método de seleção e/ou a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método aplicado, não sendo aplicado o método seguinte nos termos do n.º 4 do art.º 21 da Portaria. Sendo excluído, o(a) candidato(a) é notificado(a) nos termos dos art.ºs 23 e 25 da Portaria conjugado com o Código do Procedimento Administrativo, para realização da audiência dos interessados. 12 – Lista de ordenação final: 12.1. A ordenação final dos candidatos(as) que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas. 12.2. Nos termos do n.º 1 do art.º 25 da Portaria, no prazo de dois dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos(as) aprovados(as), acompanhada das demais deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão, ato do qual serão todos notificados, incluindo os excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção para efeitos do n.º 3 do art.º 25 da Portaria. 12.3. Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos(as) é afixada em local visível e público das instalações do Município, disponibilizada na sua página eletrónica, sendo publicado aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 13 – Júri do procedimento concursal: 13.1 – Competências: Nos termos dos art.ºs 7 e 9 da Portaria compete ao Júri, responsável por todas as operações do procedimento concursal, assegurar a sua tramitação exercendo as competências previstas designadamente: a) Fixar os parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção; b) Fixar a grelha classificativa e o sistema de valoração dos métodos de seleção. Das deliberações do Júri são lavradas atas, a facultar ao candidato(a) sempre que as solicite. A ata 1, relativa aos parâmetros e critérios dos métodos de seleção, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, está disponível para consulta através da plataforma de recrutamento para todos os interessados. 13.2 – Composição O júri é composto pelos seguintes membros: . Presidente: Luís Gomes, Comandante do Corpo de Bombeiros e Coordenador Municipal de Proteção Civil; . Vogais efetivos: Bruno Santos; 2º Comandante do Corpo de Bombeiros, como elemento efetivo que substitui o presidente em caso de ausência ou impedimento, e Sara Ferreira Adjunta Técnica do Comandante; . Vogais suplentes: Maria Helena Simão, Técnica Superior do GBPC, e Andreia Ventura,

Técnica Superior da Divisão Administrativa; 14 – Igualdade Em cumprimento da alínea h) do art.º 9 da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 15 - Dados pessoais Os dados pessoais recolhidos no âmbito do presente procedimento concursal são necessários, única e exclusivamente, para efeitos da apresentação da candidatura em cumprimento do disposto na citada Portaria e na LTFP. O tratamento desses dados respeitará a legislação vigente em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução na ordem jurídica nacional do citado Regulamento, e a demais legislação complementar. A conservação dos dados pessoais apresentados por cada candidato(a) deve respeitar o previsto na legislação vigente. 16- Legislação aplicável O presente procedimento concursal rege-se pela legislação a seguir identificada e demais legislação aplicável ao setor público, sem prejuízo da legislação referida no ponto 7.4: . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; . Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na redação atual; . Lei n.º 75/2013, de 12 de Set., que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na redação atual; . Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2023, e respetiva declaração de retificação; Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, aplicar-se-ão as normas constantes da legislação em vigor. Olhão, 21 de junho de 2023 O Presidente da Câmara, António Miguel Ventura Pina

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:		