

MUNICÍPIO DE OLHÃO**Aviso n.º 15706/2024/2**

Sumário: Concurso externo de ingresso para recrutamento de 15 bombeiros sapadores (bombeiro recruta).

1 – Nos termos do disposto no artigo 13 do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na redação atual, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, conjugado com o n.º 1 do artigo 28 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, bem como no artigo 41 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que dispõe que os procedimentos concursais das carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, revisão ou decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e os corpos especiais, regem-se até ao início da revisão pelas disposições normativas que lhes eram aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, torna-se público que, no seguimento da deliberação camarária de 21 de fevereiro de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de vinte (20) dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para admissão de quinze (15) Bombeiros Sapadores, da carreira de Bombeiro Sapador, para o Corpo de Bombeiros Municipais de Olhão – CBMO, o qual constitui um corpo de pessoal especializado de proteção civil, conforme previsto no mapa de pessoal do Município de Olhão, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o qual é precedido de estágio (bombeiro recruta) a selecionar em regime de contrato administrativo de provimento de entre candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público que cumpram os requisitos gerais e especiais de admissão fixados na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e no citado Decreto-Lei n.º 106/2002.

2 – Prazo de validade:

O concurso é válido para o preenchimento das vagas previstas e das que se vierem a verificar nos dezoito (18) meses seguintes mediante constituição de reserva de recrutamento, nos termos do n.º 3 do citado artigo 41 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

3 – Legislação aplicável:

3.1 – O concurso rege-se pelo disposto na seguinte legislação: Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho;

Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, que regula o concurso como forma de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública, bem como os princípios e garantias gerais a que o mesmo deve obedecer, aplicável por força do artigo 41 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e Código do Procedimento Administrativo;

Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro;

Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2024;

Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 02 de março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 31 de março, que aprova o regulamento geral do estágio dos bombeiros profissionais.

3.2 – 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 artigo 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».

4 – Conteúdo funcional:

Aos corpos de bombeiros profissionais da administração local compete o exercício das funções constantes do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 106/2002, na atual redação, a saber:

Combater os incêndios;

Prestar socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades;

Prestar socorro a náufragos e fazer buscas subaquáticas;

Exercer atividades de socorro e transporte de sinistrados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar;

Fazer a proteção contra incêndios em edifícios públicos, casas de espetáculos e divertimento público e outros recintos, mediante solicitação e de acordo com as normas em vigor, nomeadamente prestando serviço de vigilância durante a realização de eventos públicos;

Colaborar em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhes forem cometidas;

Emitir, nos termos da lei, pareceres técnicos em matéria de proteção contra incêndios e outros sinistros;

Exercer atividades de formação cívica, com especial incidência nos domínios da prevenção contra o risco de incêndio e outros acidentes domésticos;

Participar noutras ações, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos.

5 – Remuneração:

A remuneração em regime de estágio, com a duração de um ano, é fixada nos termos do n.º 4 do artigo 18 do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na redação atual, conjugado com o Decreto-Lei n.º 108/2023 de 22 de novembro, que fixou a base remuneratória da Administração Pública para 2024, correspondendo ao valor atual de 821,83 €.

Após aprovação no estágio, a remuneração base mensal corresponderá ao escalão 1/índice 154 da carreira de bombeiro sapador, entre o nível remuneratório 10 e 11 conforme tabela remuneratória única em vigor.

6 – Regime especial de trabalho:

O serviço do pessoal do quadro dos corpos de bombeiros profissionais da administração local é de caráter permanente e obrigatório; a escala salarial da carreira de bombeiro sapador integra uma componente relativa ao ónus específico da prestação de trabalho, risco e disponibilidade permanente inerentes às funções exercidas.

7 – Organização da prestação de trabalho:

A prestação de trabalho no CBMO é organizada de forma a assegurar o serviço durante 24 horas por dia, todos os dias do ano.

8 – Local de trabalho:

As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Olhão, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

9 – Residência:

Nos termos do artigo 22 do citado Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, os bombeiros profissionais da administração local devem residir na localidade onde habitualmente exercem funções.

10 — Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos ao concurso os/as candidatos/as que reúnam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos gerais definidos no artigo 17 da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos, entendendo-se que os anos se completam na data em que se fazem;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Requisitos especiais:

- a) Ter idade inferior a 25 anos, completados no ano da abertura do concurso;
- b) Ter como habilitações literárias o 12.º ano de escolaridade ou equivalente legal.

10.3 — Os requisitos de admissão devem estar reunidos até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

10.4 — Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

10.5 — A titularidade dos requisitos constantes do n.º 10.2 é comprovada através da apresentação do cartão de cidadão e do certificado de habilitações ou outro documento que legalmente os substitua.

11 — Âmbito do recrutamento:

Ao presente concurso podem candidatar-se todos os indivíduos, com ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, tendo em conta o disposto no artigo 30 da LTFP.

Nos termos do disposto na alínea d) n.º 1 do artigo 37 da LTFP o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Não podem ser admitidos candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação (em mobilidade especial), ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Olhão idênticos aos postos de trabalho para ocupação se publica o presente procedimento.

12 — Formalização das candidaturas:

As candidaturas são apresentadas mediante requerimento disponibilizado em formato eletrónico nos termos dos pontos abaixo, enviado pelo/a candidato/a nos seguintes termos:

12.1 — Apresentação:

Aplicando por analogia o disposto no artigo 13 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de set., que regula a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, uma vez que o Município se encontra em processo de desmaterialização, 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/>

É através desta plataforma de recrutamento que serão efetuadas as devidas notificações aos candidatos/as ao longo da tramitação de todo o processo.

Não são aceites candidaturas apresentadas em suporte de papel nem em outros formatos eletrónicos.

O formulário contém, entre outros, os elementos referidos no n.º 1 do artigo 13 da citada Portaria.

A submissão da candidatura é acompanhada do carregamento dos documentos a seguir identificados, apresentados em formato PDF e de forma legível, tendo em conta os limites de *upload* suportados pela plataforma.

12.2 — Documentos a apresentar:

À candidatura deverá anexar os documentos obrigatórios, sob pena de exclusão, bem como os demais relevantes para comprovar a situação académica, formativa e profissional:

Cópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito (obrigatório). Sendo o/a candidato/a possuidor de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverá submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

Curriculum profissional (CV) (obrigatório);

Comprovativos da formação profissional, com indicação da data de realização e duração, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável;

Comprovativo da experiência profissional mencionada no CV, sob pena de não ser considerada;

Documentos comprovativos de demais declarações prestadas no currículo ou que considere passíveis de influenciar a apreciação do seu mérito ou constituam motivo de preferência legal, os quais só serão tidos em conta pelo júri se relevantes e devidamente comprovados;

Atestado médico comprovativo da robustez física e aptidão para a realização das provas físicas, passado a partir da data de publicitação do procedimento concursal;

O/a candidato/a com deficiência deve declarar no requerimento de candidatura, 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;

No caso de candidato/a detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a declaração emitida pelo órgão ou serviço a que pertence, nos termos do ponto seguinte;

Cópia da carta de condução quando o/a candidato/a a possua.

12.3 — Candidato/a com vínculo de emprego público

12.3.1 — 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:

Modalidade de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

Antiguidade na função pública;

Carreira e categoria de que é titular;

A posição e nível remuneratório que detém nessa data;

Grau de complexidade inerente;

Tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;

Descrição da atividade/funções que executa e/ou executou;

A última avaliação de desempenho, com a menção qualitativa e quantitativa.

12.3.2 – Sem prejuízo do referido no ponto 11, 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.

12.4 – O prazo para apresentação de candidaturas é de vinte (20) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do aviso.

12.5 – Poderá ser exigido a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre declarações constantes do formulário de candidatura, ou sobre a autenticidade de documentos, a apresentação de documentos comprovativos dessas declarações ou da respetiva autenticidade.

12.6 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, o envio da candidatura fora de prazo ou forma de apresentação estipulados para o efeito, a falta de envio do formulário tipo e/ou a falta de envio dos documentos referidos no ponto 12.2 do presente aviso.

12.7 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

13 – Métodos de seleção:

Os métodos de seleção a utilizar são eliminatórios pela seguinte ordem:

- a) Prova de Conhecimentos Gerais (PCG);
- b) Provas Práticas de Seleção (PPS);
- c) Exame Psicológico de Seleção (EXPS);
- d) Exame Médico de Seleção (EMS);
- e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.1 – Prova de Conhecimentos Gerais (PCG) – visa avaliar o nível de conhecimentos dos candidatos/as exigidos e adequados ao exercício das funções postas a concurso.

13.1.1 – A prova de conhecimentos gerais comporta uma única fase, tem caráter eliminatório, reveste a natureza teórica, a forma escrita, tem a duração de sessenta minutos, é de realização individual e constituída por questões de escolha múltipla, apenas podendo ser consultada, durante a sua realização, a legislação abaixo indicada, em formato papel, desde que não anotada nem comentada.

13.1.2 – Programa da prova de conhecimentos gerais:

Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na atual redação dada pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, que aprovou o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, que aprova o Código do Trabalho;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual, que aprova o Código do Procedimento Administrativo;

13.1.3 – A atualização da legislação ocorrida após a publicitação do presente procedimento será da responsabilidade dos candidatos, versando a prova de conhecimentos sobre a legislação devidamente atualizada.

13.1.4 – A legislação mencionada encontra-se disponível na página eletrónica do *Diário da República* em <http://dre.pt>.

13.1.5 – Na classificação da prova de conhecimentos gerais é adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos/as que obtenham a classificação inferior a 9,50 valores.

13.2 – Provas Práticas de Seleção (PPS) – Destinam-se a avaliar o desenvolvimento e a destreza física bem como a capacidade e resistência dos candidatos/as para a função de bombeiro sapador.

13.2.1 – O programa das provas práticas de seleção, a respetiva fórmula classificativa e metodologia de prestação constam do Anexo I à Ata de critérios, para a qual se remete, sendo disponibilizado na plataforma de recrutamento.

As Provas Práticas de Seleção são classificadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtiverem nota inferior a 9,5 valores, arredondado às centésimas, ou que não tenham superado qualquer uma das provas físicas de carácter eliminatório, ou que não compareçam ao respetivo método de seleção.

As provas de natação 50 metros, exercício de equilíbrio na trave e transposição de obstáculo sem apoio, são superadas ou não superadas, têm carácter eliminatório e não contam para a classificação final;

Os riscos a que os/as candidatos/as possam estar sujeitos no decurso das provas são da responsabilidade dos próprios.

13.2.2 – Os candidatos/as realizam as provas usando equipamento de ginástica (camisola e calções/fato de treino e sapatilhas) e equipamento de natação (touca, calção/fato de banho de licra para piscina e chinelos), a seu cargo.

13.2.3 – As provas serão realizadas no Quartel do Corpo de Bombeiros Municipais de Olhão, sito na Avenida Dr. Bernardino da Silva n.º 27, 8700-301 Olhão, ou local previamente a indicar, em data a anunciar aquando da convocatória para as mesmas, pela forma prevista na lei.

13.3 – Exame Psicológico de Seleção (EXPS) – Visa avaliar, mediante técnicas de natureza psicológica, as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção, e os aspetos de carácter, personalidade e motivação dos candidatos para o exercício das funções de bombeiro sapador.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada e comportará duas fases, nomeadamente

13.3.1 – O exame psicológico de seleção será realizado em duas fases, a saber:

1.ª fase – Provas de Laboratório

2.ª fase – Entrevista Psicológica

13.3.1.1 – A 1.ª fase será composta por Provas de Laboratório, que consistem na realização de Provas de Atenção Concentrada (PLAC), Provas de Destreza Manual (PLDM), Provas de Coordenação Motora (PLCM) e Provas de Capacidade Multitarefa (PLCM).

Os resultados de cada uma das provas que constituem as Provas de Laboratório serão transformados numa escala percentilica de 0 a 100.

13.3.1.2 – A 2.ª fase será composta por Entrevista Psicológica que visa avaliar, de forma objetiva e sistémica, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em consideração os seguintes fatores de apreciação: motivação, fluência verbal, sociabilidade, maturidade, autoconfiança, segurança, postura; bem como integrar os dados anteriormente recolhidos e verificar a adequação das capacidades e características da personalidade do candidato às exigências das funções.

Os pareceres da Entrevista Psicológica são: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final do Exame Psicológico de Seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores e obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nas 2 fases, segundo a seguinte fórmula:

$$EXPS = \left[\frac{(PLAC \times 0,2 + PLDM \times 0,2 + PLCM \times 0,2 + PLCM \times 0,2)}{4} + 3 \times EP \right] / 4$$

em que:

EXPS = Exame Psicológico de Seleção;

PLAC = Prova de Laboratório Atenção Concentrada;

PLDM = Prova de Laboratório Destreza Manual;

PLCM = Prova de Laboratório Coordenação Motora;

PLCM = Prova de Laboratório Capacidade Multitarefa;

EP = Entrevista Psicológica.

Para efeitos de conversão na escala de 0 a 20 valores, os resultados obtidos pelos candidatos na primeira fase — provas de laboratório — serão multiplicados por 0,2.

13.4 — Exame Médico de Seleção (EMS) — O Exame Médico de Seleção, com carácter eliminatório, visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função de bombeiro sapador.

13.4.1 — O exame médico de seleção será realizado em duas fases, ambas de carácter eliminatório sendo, no final de cada uma, elaborada a respetiva ficha de aptidão conclusiva, com o resultado expresso pela menção “Apto” ou “Não Apto”;

13.4.1.1 — A primeira fase destina-se a avaliar o estado geral de saúde dos candidatos, sendo também verificada a altura igual ou superior a 1,60 m para candidatos do sexo feminino, e 1,65 m para candidatos do sexo masculino, e a relação peso-altura compreendida entre os seguintes valores para os candidatos de ambos os sexos:

Índice de Massa Corporal (IMC) com valor igual ou superior a 20kg/m² e inferior a 29,9kg/m²

Unidades: IMC(kg/m²)= Peso (kg)/altura²(m)

13.4.1.2 — À segunda fase serão apenas submetidos os candidatos que obtiverem melhor classificação segundo a fórmula constante dos pontos 14.1, 14.2 nos métodos de seleção anteriormente aplicados, em número correspondente a 150 % do número de lugares a concurso, podendo tal percentagem ser excedida se o júri considerar necessário, até obter 30 candidatos com a menção de apto nesta fase.

13.4.2 — Consideram-se não aprovados os candidatos que obtiverem a menção de “Não Apto” ou que não compareçam no respetivo método de seleção, bem como os candidatos que apresentem alterações analíticas que expressem patologias incompatíveis com o exercício das funções e/ou apresentem evidência analiticamente comprovada do consumo de estupefacientes e/ou psicotrópicos.

13.5 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

13.5.1 — A entrevista profissional de seleção tem a duração aproximada de 20 minutos, e é de carácter eliminatório para classificações inferiores a 9,50 valores.

13.5.2 – A valoração final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: motivação (M), capacidade de comunicação (CC), e relacionamento interpessoal (RI), determinado pela seguinte fórmula: $EPS = (M + CC + RI) / 3$

13.6 – Motivos de Exclusão

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte.

14 – Classificação e Ordenação final dos candidatos:

14.1 – A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, e resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção, sendo obtida mediante a aplicação da seguinte fórmula:

A classificação final dos/as candidatos/as resulta da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção, segundo a seguinte fórmula:

$$CF = (PCG + 2 \times PPS + EXPS + EPS) / 5$$

em que:

CF = Classificação Final;

PCG = Prova de Conhecimentos Gerais;

PPS = Prova Prática de Seleção;

EXPS = Exame Psicológico de Seleção;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

14.2 – Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 37 da LTFP, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

14.3 – Precedências e preferências derivadas de incentivos à prestação de Serviço Militar – Sem prejuízo da aplicação das preferências previstas no Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2008, de 11 de outubro, n.ºs 3 e 4 do artigo 26.º, subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º - Candidatos titulares de carta de condução de veículos da categoria C, ou superior;

2.º - Candidatos titulares de carta de condução de veículos da categoria B;

3.º - Candidatos com melhor classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

14.3.1 – Contingente de vagas: Os candidatos que prestem ou tenham prestado serviço em RC (Regime de Contrato), desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % de contingente das vagas postas a concurso, condicionado ao preenchimento dos restantes requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso (cf. alínea e) do n.º 2 e n.º 8 do artigo 26 do Regulamento de Incentivos).

14.3.2 – Preferência em caso de igualdade de classificação: Os candidatos que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC, desde que cumpridos dois anos, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, no preenchimento das vagas do concurso (n.º 3 do artigo 26 do Regulamento de Incentivos).

14.3.3 – Os militares em RCE (Regime de Contrato Especial) só têm direito aos incentivos referidos nos pontos 14.3.1 e 14.3.2 se tiverem prestado serviço efetivo pelo período mínimo de oito anos, e até ao limite de três anos subsequentes à data da cessação do contrato (n.º 4 do artigo 26 do Regulamento de Incentivos).

15 — Os critérios de apreciação, ponderação e os respetivos níveis de avaliação dos métodos de seleção a utilizar no presente concurso, bem como os sistemas de classificação final e fórmulas classificativas constam nas atas de reunião do júri, sendo as mesmas disponibilizadas na página eletrónica do Município em www.cm-olhao.pt.

16 — A publicitação da relação de candidatos admitidos e excluídos e da lista de classificação final será notificada aos candidatos, afixada no átrio do Município de Olhão, sito no Largo Sebastião Martins Mestre, 8700-349 Olhão e disponibilizada na página eletrónica do Município.

17 — Da homologação da lista de classificação final do concurso cabe recurso nos termos do regime geral do contencioso administrativo.

18 — Regime de estágio:

O estágio terá a duração de um ano e reger-se-á pelas disposições aplicáveis constantes do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na atual redação, e do Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março, que aprova o Regulamento Geral de Estágio dos bombeiros profissionais da administração local.

18.1 — Nos termos previstos no n.º 4 do artigo 6 do Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março, serão excluídos do estágio os recrutados que na classificação final da fase de formação teórica ou prática obtenham nota inferior a 10 valores.

18.2 — Os estagiários aprovados com classificação não inferior a Bom (14 valores) celebrarão um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à sua integração na carreira/categoria de Bombeiro Sapador.

19 — Composição do Júri:

Presidente: Luís António Correia Gomes, Comandante do Corpo de Bombeiros Municipais de Olhão;

Vogais efetivos: Bruno Filipe Gago Santos, 2.º Comandante do Corpo de Bombeiros Municipais de Olhão que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e, Inês Spencer de Sousa, Técnica Superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos a colaborar no Serviço de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Sara Raquel Martins Ferreira, Adjunta Técnica do Comandante do Corpo de Bombeiros Municipais de Olhão e Sónia Conceição Pires Vieira, assistente técnica do Gabinete de Bombeiros e Proteção Civil

20 — Igualdade:

Em cumprimento da alínea h) do artigo 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.

21 — 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 legislação aplicável atrás citada. 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.

15 de maio de 2024. — O Presidente da Câmara Municipal de Olhão, António Miguel Ventura Pina.

317803211