

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202505/0496

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: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: posição 1, nível 16 – 1.442,57€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

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 as inerentes ao técnico superior nos termos do anexo à LTFP, cabendo, nomeadamente, o exercício das funções a seguir identificadas:

. Desenvolver, com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, incumbindo, em concreto:

. As competências da Polícia Municipal no que concerne à organização de processo de contraordenação de âmbito geral e rodoviários, conforme Regulamento de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal, n.º 1360/2023 e Lei 19/2004, de 20 de maio;

. Instruir os processos de contraordenação no âmbito das competências do Departamento da Polícia Municipal conforme regulamento n.º 1360/2023, nomeadamente, contraordenações gerias e de trânsito, em todas as fases;

Caracterização do Posto de Trabalho: . Elaborar pareceres e informações técnicas diversas no âmbito dos processos de contraordenação, fiscalização e de reposição da legalidade;

. Analisar e acompanhar os processos administrativos e/ou judiciais relacionados com a área de competências do Departamento de Polícia Municipal;

. Apoiar, elaborar e alterar os regulamentos relacionados com as competências do Departamento de Polícia Municipal;

. Assegurar a inquirição de arguidos e testemunhas;

. Assegurar a receção, registo e análise de exposições no âmbito de audiência dos interessados, contestações, recurso hierárquicos e impugnações judiciais;

. Analisar as contestações e exposições apresentadas nos processos de competência do Departamento de Polícia Municipal;

. Elaborar relatórios com proposta de decisão.

. 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 caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a deten

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo

Artigo 30.º da LTFP:

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: área de Direito

Grupo Área Temática

Área Temática Ignorada

Sub-área Temática

Área Temática Ignorada

Área Temática

Área Temática Ignorada

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: 7.2. – Requisito Habilitacional:

O/A candidato/a deve ser titular da habilitação literária correspondente à formação superior –licenciatura na área de Direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP e alínea i) do n.º 3 do art.º 11 da Portaria, devendo o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular de licenciatura, ou grau superior, na referida área: Direito.

O/a candidato/a possuidor de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento dessas habilitações, conforme legislação portuguesa aplicável.

Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissional.

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 289700100

Data Publicação: 2025-05-16

Data Limite: 2025-05-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da Republica

Texto Publicado em Jornal Oficial: Município de Olhão Aviso Procedimento Concursal Comum para recrutamento de um trabalhador/a, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com ou sem vínculo de emprego público, na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de Direito, para o Departamento de Polícia Municipal 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 12 de março de 2025, está aberto procedimento concursal comum, 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 12497/2025/2, publicado na II série n.º 93 do DRE de 15 de maio, mediante preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, a afetar ao Departamento de Polícia Municipal. 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, declaro não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Direito, por tempo indeterminado, na referida carreira e categoria e área de atividade/formação pretendida, nem em área que seja adequada/similar. 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, na respetiva área territorial, sem prejuízo de deslocações inerentes ao exercício das funções. 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 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior. 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 as inerentes ao técnico superior nos termos do anexo à LTFP, cabendo, nomeadamente, o exercício das funções a seguir identificadas: . Desenvolver, com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, incumbindo, em concreto: . As competências da Polícia Municipal no que concerne à organização de processo de contraordenação de âmbito geral e rodoviários, conforme Regulamento de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal, n.º 1360/2023 e Lei 19/2004, de 20 de maio; . Instruir os processos de contraordenação no âmbito das competências do Departamento da Polícia Municipal conforme regulamento n.º 1360/2023, nomeadamente,

contraordenações gerias e de trânsito, em todas as fases; . Elaborar pareceres e informações técnicas diversas no âmbito dos processos de contraordenação, fiscalização e de reposição da legalidade; . Analisar e acompanhar os processos administrativos e/ou judiciais relacionados com a área de competências do Departamento de Polícia Municipal; . Apoiar, elaborar e alterar os regulamentos relacionados com as competências do Departamento de Polícia Municipal; . Assegurar a inquirição de arguidos e testemunhas; . Assegurar a receção, registo e análise de exposições no âmbito de audiência dos interessados, contestações, recurso hierárquicos e impugnações judiciais; . Analisar as contestações e exposições apresentadas nos processos de competência do Departamento de Polícia Municipal; . Elaborar relatórios com proposta de decisão. .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 caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. 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 16 – 1.442,57€ - remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as da carreira de técnico superior. 5.2 - De acordo com o disposto no n.º 1 do citado art.º 38, o posicionamento remuneratório pode ser objeto de negociação, considerando o valor disponível em orçamento de pessoal. 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, por referência à carreira e categoria em que está integrado/a, órgão a que está afeto/a e o nível e posição remuneratórias correspondente à remuneração que auferir. 6 - Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 3 do art.º 30 da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Porém, 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, pelo que o recrutamento conforme n.º 4 do art.º 30 da LTFP, será efetuado de entre trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público, em conformidade com o Plano Anual de Recrutamento vigente. 7 – Requisitos de admissão: Conforme estipula o n.º 2 do art.º 14 da Portaria, os/as candidatos/as devem reunir os requisitos até à data limite da apresentação da candidatura, sob pena de não ser admitido/a. 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 artigos n.ºs 17 e 18 da LTFP apenas é admitido/a o/a candidato/a que cumpra os requisitos gerais de admissão. 7.2. – Requisito Habilitacional: O/A candidato/a deve ser titular da habilitação literária correspondente à formação superior –licenciatura na área de Direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP e alínea i) do n.º 3 do art.º 11 da Portaria, devendo o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular de licenciatura, ou grau superior, na referida área: Direito. O/a candidato/a possuidor de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento dessas habilitações, conforme legislação portuguesa aplicável. Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação e/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 da plataforma <http://recrutamento.cm-olhao.pt/>. É através desta plataforma de recrutamento que serão efetuadas as devidas notificações aos/às 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 art.º 13 da 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. 8.2 - 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/a 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; . Currículo profissional (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; . Comprovativos 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; . 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; . No caso de candidato/a detentor/a de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a declaração emitida pelo órgão ou serviço a que pertence, nos termos do ponto seguinte. 8.3 – Candidato/a com vínculo de emprego público 8.3.1.- 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: . A modalidade de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida; . Antiguidade na função pública; . A carreira e categoria de que é titular; . A posição e nível remuneratórios 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/funções que executa e/ou executou; . A última avaliação de desempenho, com a respetiva menção qualitativa e quantitativa; 8.3.2. - 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. 8.4 – 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. 8.5 – 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/as excluídos/as 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/a, 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 de interessados. 9 – Métodos de seleção: A - Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos/as candidatos/as 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: a1. Prova de Conhecimentos (PC) - método de seleção obrigatório – ponderação de 100% para a avaliação final; a2. AP = Avaliação Psicológica - método de seleção obrigatório - Apto/Não Apto B - Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as conforme n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP

(candidatos/as 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/as 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) - método de seleção obrigatório – ponderação de 50% para a avaliação final; b2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - método de seleção obrigatório – ponderação de 50% para a avaliação final. 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/as admitidos/as seja igual ou superior a 20. O primeiro método, obrigatório, é aplicado à totalidade dos/as candidatos/as. O segundo método e posteriores, é aplicado apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as e depois por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. Os métodos de seleção são aplicáveis aos/as candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo n.º 36 da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, tendo carácter eliminatório pela ordem enunciada. 9.2 – Valoração dos métodos de seleção: A - Na valoração dos métodos de seleção a aplicar à generalidade dos/as candidatos/as, 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: $CF = (100\% PC)$ em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimento AP = Avaliação Psicológica – Apto/Não Apto e B - Na valoração dos métodos de seleção, a aplicar aos/as candidatos/as 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: $CF = (0,50 AC) + (0,50 EAC)$, em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção utilizados, bem como as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata da reunião do júri (ata n.º 1), estando a mesma disponível para consulta durante todo o tempo na plataforma de recrutamento, na área do respetivo procedimento concursal. 9.3- Prova de Conhecimentos A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os/as candidatos/as dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o adequado conhecimento utilização da língua portuguesa, tendo por referência as matérias/legislação previamente definidos e constante da presente ata. 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 (PC) assume a forma escrita de natureza teórica e é de realização individual. Não é permitida a utilização de qualquer tipo de equipamento eletrónico ou informático, no entanto é permitida consulta da legislação indicada em papel, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas meras remissões, cabendo ao candidato/a recolher a legislação na sua versão mais atual. A PC é valorada de 0 a 20 valores, até às centésimas. Tem a duração máxima de uma hora e trinta minutos, podendo o júri conceder uma tolerância de 30 minutos, e incide sobre os temas a que se refere a legislação e a bibliografia identificadas no presente aviso: Parte geral: - 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, na parte aplicável a trabalhadores em funções públicas conforme remissões do art.º 4 da LTFP, na parte respeitante a formação, parentalidade e estatuto trabalhador estudante; - Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual; - Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril; Parte Específica: - Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto 10 de abril de 1976, na sua versão atualizada; - Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo DL 433/92, de 27 de outubro, na sua versão atualizada; - Regime Jurídico das Atividades Económicas, aprovado pelo DL 9/21, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada; - Lei Quadro das Contraordenações Ambientais, aprovado pela Lei 50/06, de 29 de agosto, na sua versão atualizada; - Código da Estrada, aprovado pelo DL 114/94, de 3 de maio, na sua versão atualizada; - Código Penal, aprovado pelo DL 48/95, de 15 março, na sua versão atualizada; - Código Processo Penal, aprovado pelo DI 78/87, de 17 de fevereiro,

na sua versão atualizada; Durante a prova não é permitida a utilização de qualquer tipo de equipamento eletrônico/informático.

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. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

9.5. Avaliação Curricular A Avaliação Curricular (AC), método de seleção escolhido pelo júri, 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 (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), 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. A ponderação da Avaliação Curricular para a avaliação final é de 50%.

9.6 – Entrevista de Avaliação das Competências Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as definidas para efeitos de SIADAP, atendendo ao disposto nas Portarias n.º 236/2024 e n.º 214/2024. Considerará as competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria, conforme ata de critérios. A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a ata de critérios. A ponderação da Entrevista da Avaliação das Competências para a avaliação final é de 50%.

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 candidatos/as com deficiência, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 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/as excluídos/as nos métodos de seleção: Constitui ainda motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos gerais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável, 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, a obtenção do juízo de “não apto”, que inviabiliza aplicação de método seguinte não sendo aplicado o método seguinte nos termos do n.º 4 do art.º 21 da Portaria. Sendo excluído/a, 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 de interessados.

12 – Lista de ordenação final:

12.1.- A ordenação final dos/as candidatos/as que completarem 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, consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A ou B.

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/as candidatos/as aprovados/as, acompanhada das demais deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos/as, é submetida

a homologação do dirigente máximo do órgão, ato do qual serão todos/as notificados/as, incluindo os/as excluídos/as 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/as 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 métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe; b) Fixar os parâmetros, critérios de avaliação e ponderações de cada um dos métodos de seleção; c) Fixar a forma de classificação final e ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos aplicados, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. d) Fixar critérios de desempate, se aplicáveis. Das deliberações do Júri são lavradas atas, a facultar ao/a 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 na plataforma de recrutamento para todos os interessados. 13.2 – Composição O júri é composto pelos seguintes membros: . Presidente: Isabel de Moraes Ribeiro da Silva Lobo, Comandante de Polícia Municipal; . Vogais efetivos: Pedro Miguel Mateus Guerreiro Grilo Pinheiro, Chefe de Divisão Jurídica, que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, Sara Patrícia Carvalho Azinhais Raminhos, Chefe do Serviço de Recursos Humanos; . Vogais suplentes: Mónica Sofia Ferreira Sousa, Técnica Superior do Departamento da Polícia Municipal; e Inês Spencer Reis Moura de Sousa, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos. 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 9.3: . 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 regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, na sua redação atual; . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan., 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 45-A/2024, de 31 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2025 e respetivas declarações de retificação. Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, aplicar-se-ão as normas constantes da legislação em vigor. Olhão, 15 de maio de 2025 O Presidente da Câmara, António Miguel Ventura Pina

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação 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:**