

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202604/0081
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 Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: posição 1, nível 5 – 934,99 €

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

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 1 de complexidade funcional na categoria de Assistente Operacional.

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 de Assistente Operacional nas escolas do concelho, as funções específicas a seguir identificadas:

. Limpeza e higienização, arrumação, conservação e boa utilização de todos os recintos escolares;

. Animação e vigilância de recreios;

. Tarefas de apoio à comunidade educativa ;

Caracterização do Posto de Trabalho: . Prestação de apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência;

. Acompanhamento de crianças nas atividades educativas e lúdicas, vigilância e prestação de assistência em sala de aula e demais espaços escolares, nos transportes, recreios, passeios e visitas de estudo;

. Acompanhamento das crianças portadoras de deficiência nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando ambiente adequado e controlando essas atividades, vigiar estas crianças durante a sua permanência na escola, nos momentos das refeições no âmbito da atividade letiva;

- 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/a 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 previsto no n.º 1 do art.º 81 do anexo à LTFP.

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:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Olhão	1	Largo Sebastião Martins Mestre	Olhão	8700349 OLHÃO	Faro	Olhão

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: 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.

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 e da LTFP apenas é admitido/a o/a candidato/a que cumpra os requisitos gerais e especiais de admissão.

Não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais.

7.2. – Requisito Habilitacional:

O/a candidato/a deve ser titular da escolaridade mínima obrigatória, aferida em função da data de nascimento, ainda que acrescida de formação adequada ao grau de complexidade funcional 1, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissionais.

O/A candidato/a deve possuir idoneidade para o exercício das funções em causa; a escolaridade mínima obrigatória, é de acordo com a idade dos/as candidatos/as, ou seja, aos/às nascidos/as até 31/12/1966 - 4ª classe; aos/às nascidos/as após 01/01/1967 até 31/12/1980 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e, aos/às nascidos/as após 01/01/1981 até 31/12/1995 - 9º ano de escolaridade; os/as nascidos/as entre 01/01/1996 até 31/08/1997 estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos, enquadrado na lei 85/2009; os/as nascidos/as a partir de 01/09/1997, o 12º ano de escolaridade.

O/a candidato/a possuidor/a 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. Conforme decisão de abertura, não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais.

Sem prejuízo dos requisitos exigidos enunciados nos art.ºs 17 da LTFP.

Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 289700100

Data Publicitação: 2026-04-06

Data Limite: 2026-04-17

Texto Publicado**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:**

Texto Publicado em Jornal Oficial: Município de Olhão Aviso Procedimento Concursal Comum para recrutamento de um (1) trabalhador/a, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para a Secção de Educação 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 Presidente da Câmara e respetiva deliberação da Câmara Municipal de 13 de novembro 2024, 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 7542/2026/2, publicado na II série n.º 65 do DRE de 02 de abril, mediante recrutamento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, a afetar à Secção de Educação. 2 - Consultas prévias: 2.1- Reserva de recrutamento: Para efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 5 da Portaria, conjugado com o disposto no n.º 6 do art.º 25 e n.º 1 do art.º 27 da mesma portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento válidas no Município de Olhão, na carreira e categoria de Assistente Operacional, por tempo indeterminado. 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, estabelecimentos educativos na área territorial do Município, 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 os postos 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 1 de complexidade funcional na categoria de Assistente Operacional. 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 de Assistente Operacional nas escolas do concelho, as funções específicas a seguir identificadas: . Limpeza e higienização, arrumação, conservação e boa utilização de todos os recintos escolares; . Animação e vigilância de recreios; . Tarefas de apoio à comunidade educativa ; . Prestação de apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência; . Acompanhamento de crianças nas atividades educativas e lúdicas, vigilância e prestação de assistência em sala de aula e demais espaços escolares, nos transportes, recreios, passeios e visitas de estudo; . Acompanhamento das crianças portadoras de deficiência nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando ambiente adequado e controlando essas atividades, vigiar estas crianças durante a sua permanência na escola, nos momentos das refeições no âmbito da atividade letiva; - 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/a 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 previsto no n.º 1 do art.º 81 do anexo à LTFP. 5 – Posição remuneratória de referência: 5.1 - A posição remuneratória de referência, respeitando as regras previstas no art.º 38 da LTFP, conforme tabela remuneratória única, corresponde à posição 1, nível 5 – 934,99 € - remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as da carreira/ categoria de Assistente Operacional. 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. Da negociação não pode decorrer integração em nível superior ao da posição imediatamente seguinte, 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, órgão a que está afeto/a e o nível e posição remuneratórias 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/as 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/as 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/as candidatos/as 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 e da LTFP apenas é admitido/a o/a candidato/a que cumpra os requisitos gerais e especiais de admissão. Não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. 7.2. – Requisito Habilitacional: O/a candidato/a deve ser titular da escolaridade mínima obrigatória, aferida em função da data de nascimento, ainda que acrescida de formação adequada ao grau de complexidade funcional 1, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissionais. O/A candidato/a deve possuir idoneidade para o exercício das funções em causa; a escolaridade mínima obrigatória, é de acordo com a idade dos/as candidatos/as, ou seja, aos/às nascidos/as até 31/12/1966 - 4ª classe; aos/às nascidos/as após 01/01/1967 até 31/12/1980 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e, aos/às nascidos/as após 01/01/1981 até 31/12/1995 - 9º ano de escolaridade; os/as nascidos/as entre 01/01/1996 até 31/08/1997 estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos, enquadrado na lei 85/2009; os/as nascidos/as a partir de 01/09/1997, o 12º ano de escolaridade. O/a candidato/a possuidor/a 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. Conforme decisão de abertura, não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. Sem prejuízo dos requisitos exigidos enunciados nos art.ºs 17 da LTFP. Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 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/>. O formulário contém, entre outros, os elementos referidos no n.º 1 do art.º 13 da Portaria. 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. 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, se 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; . 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.

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: - 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; 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. Apreciadas as 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 dos 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 os seguintes: a1. Prova de Conhecimentos (PC), de natureza prática, ponderação de 70% para a avaliação final; a2. Avaliação Psicológica (AP) – apto/a ou não apto/a; a3. Entrevista de Avaliação de Competência - ponderação de 30% para a avaliação final; B - Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as 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 50% para a avaliação final. b2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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 generalidade dos/as candidatos/as. • O segundo método e posteriores, são aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídica 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/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: Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção utilizados, bem como as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata da reunião do júri, estando a mesma disponível para consulta durante todo o tempo na plataforma de recrutamento, na área do respetivo concurso. 9.3 – Prova de conhecimentos A Prova de Conhecimentos, de natureza prática, traduzir-se-á na realização de tarefas práticas onde serão ponderadas as competências técnicas exigidas a cada candidato/a para o exercício da função e sua ponderação, de acordo com os parâmetros definidos na tabela em anexo 1, sendo valorada através da soma da valoração individual de todas as competências expressas na citada ata 1 e tabela em anexo. 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 unicamente a vertente prática e é de realização individual, tem a duração de uma hora (1h:00min), traduzida na realização de tarefas práticas onde serão ponderadas as competências técnicas do/a candidato/a para o exercício da função. A prova prática de conhecimentos e a respetiva grelha de avaliação encontra-se anexa na presente ata (anexo 1). A sua ponderação para a avaliação final é de 70%. 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 art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 9.5 – 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, 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 236/2024/1 de 27 de setembro e n.º 214/2024 de 20 de setembro. Considerará as competências transversais nucleares (CTN), orientação para o serviço público, orientação para resultados, e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria, nomeadamente, iniciativa, orientação para a segurança e comunicação. 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, conforme ata critérios. 10 – Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção: 10.1 – 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. 10.2 – 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, 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 de 27 de setembro e n.º 214/2024 de 20 de setembro. Considerará as competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria. As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas nucleares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as constantes na ata 1. 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, primeiro os que se encontrem em situação prevista no n.º 1 do art.º 66 da LTFP e, em segundo quem se encontre noutra situação configurada na lei como preferencial. 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 e especiais 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, 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 dos interessados. Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que o compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. 12 – Classificação e lista de ordenação final: 12.1 -A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção a) ou b). a) - À generalidade dos/as candidatos/as (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula: $CF = 70\% * PCP + 30\% * EAC$, em que: CF: Classificação Final; PC: Prova de Conhecimentos de natureza prática; EAC: Entrevista de Avaliação de competências. b) Aos/Às candidatos/as ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: $CF = (50\%AC) + (50\%EAC)$ em que: CF: Classificação Final; AC: Avaliação Curricular; EAC: Entrevista de Avaliação de competências. O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. 12.2. A ordenação final dos/as 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. 12.3. 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 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. 12.4. 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 valoração e ponderações de cada método 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 necessários e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados. 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 através da plataforma de recrutamento para todos/as os/as interessados/as. 13.2 – Composição O júri é composto pelos seguintes membros: . Presidente: Inês da Luz Arroja Neves, Chefe de Divisão de Educação, em regime de substituição . Vogais efetivos: Ana Luísa Ramos Sousa, Coordenadora Técnica de Educação que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, Filomena Santos Rosário Arraes, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos; . Vogais suplentes: Paulo Jorge Mendonça Farinho Diretor do Departamento de Desporto, Educação, Juventude e Associativismo, e Ana do Rosário Brito Conceição, Assistente Técnica da Secção dos 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: . 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 73-A/2025, de 30 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2026, 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, 02 de abril de 2026 O Presidente da Câmara, Ricardo Manuel Veia Calé

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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: