

que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória.

10 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar, nos termos da lei penal.

12 — Nos termos do n.º 6, do art. 36.º, da LTFP, a aplicação dos métodos de seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo: Avaliação curricular e Entrevista profissional de seleção.

13 — Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

14 — A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, para os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Este método é realizado e valorado, nos termos do art. 11.º e do n.º 4, do art. 18.º da Portaria.

15 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é realizado e valorado, nos termos do art. 13.º e do n.º 6, do art. 18.º da Portaria.

16 — A ordenação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula, consoante os casos:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

OF — Ordenação Final;
AC — Avaliação Curricular;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

17 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art. 35.º da Portaria referida, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com valoração superior na experiência profissional; candidato com valoração superior na formação profissional; candidato com valoração superior na habilitação académica; candidato com valoração superior no segundo método de seleção.

18 — Composição do júri de seleção do procedimento:

Presidente: António Carlos Albuquerque de Sousa, Diretor do Departamento de Obras Municipais e Ambiente;

1.º e 2.º vogais efetivos: Ana Sofia Ruivo Canas, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos; Valter Miguel Gaspar Rainho, Chefe da Divisão de Ambiente;

1.º e 2.º vogais suplentes: Paula Cristina Jorge da Silva Zuzarte, Técnica Superior, da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e Jorge Manuel Gomes Alves, Encarregado Operacional, da Divisão de Ambiente.

18.1 — No procedimento concursal, a 1.ª vogal efetiva, substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

19 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

20 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d), do n.º 3, do art. 30.º da Portaria referida, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

21 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art. 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3, do art. 30.º, da Portaria referida.

22 — As listas dos resultados obtidos nos métodos de seleção serão afixadas na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgadas na página eletrónica, <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>

23 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.

24 — Prazo de validade: Os presentes procedimentos concursais são válidos para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos aprovados, superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses.

25 — Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do art. 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03.02, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

26 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, 01.03, em cumprimento da alínea h), do art. 9.º, 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.

27 — Nos termos do disposto no n.º 1, do art. 19.º, da Portaria referida, o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público, (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação em DR, na página eletrónica do Município da Figueira da Foz, por extrato e, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

19 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal,
João Albino Rainho Ataíde das Neves.

311842779

MUNICÍPIO DE FIGUEIRÓ DOS VINHOS

Declaração de Retificação n.º 884/2018

Por ter sido publicado com inexactidão o Aviso n.º 8744/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2018, procede-se à sua retificação: onde se lê «Maria João Rocha de Almeida, Técnico Superior, para a posição 4 e nível 24» deve ler-se «Maria João Rocha de Almeida, Técnico Superior, para a posição 4 e nível 23» e onde se lê «Teresa Isabel Azevedo Ferreira Trancoso Gonçalves, Técnico Superior, para a posição 4 e nível 24» deve ler-se «Teresa Isabel Azevedo Ferreira Trancoso Gonçalves, Técnico Superior, para a posição 4 e nível 23».

20 de novembro de 2018. — O Presidente de Câmara Municipal,
Jorge Manuel Fernandes de Abreu.

311839474

MUNICÍPIO DE LOULÉ

Aviso n.º 17861/2018

Procedimento concursal comum n.º 11/2018 para preenchimento de 1 posto de trabalho na categoria de Técnico Superior da carreira de Técnico Superior, conforme constante no mapa de pessoal.

1 — Marilyn Zacarias Figueiredo, com competências delegadas pelo Despacho n.º 1-DL/2018, de 22/03/2018, nos termos do disposto no artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna público que por proposta do Senhor Presidente da Câmara de 16 de agosto de 2018, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 22 de agosto de 2018 e despacho da signatária de 04 de outubro de 2018, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com

vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na categoria de técnico superior, da carreira de técnico superior, a afetar à atividade “Vigilância e Proteção do Património” do Serviço Municipal de Proteção Civil, Segurança e Florestas.

2 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2015, na sua redação atual, Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

3 — Fundamentação:

3.1 — Os fundamentos de relevante interesse público no recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público previamente estabelecido encontram-se expressos na proposta do Senhor Presidente da Câmara n.º 1407/2018, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 22 de agosto de 2018.

3.2 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, não foi possível recorrer à mobilidade interna nesta Autarquia, por não existirem trabalhadores disponíveis para exercerem as funções exigidas.

4 — Identificação e caracterização do posto de trabalho:

Desempenho das funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, nomeadamente: elaborar, implementar e atualizar os planos de responsabilidade municipal em matéria de defesa da floresta contra incêndios e/ou proteção civil, nomeadamente, o plano municipal de defesa da floresta contra incêndios e o plano municipal de emergência de proteção civil, bem como acompanhar os programas de ação neles previstos; prestar assessoria técnica aos organismos municipais de proteção civil nomeadamente, comissão municipal de proteção civil e comissão de defesa da floresta contra incêndios; prestar assessoria técnica ao Conselho Cimegético Municipal; colaborar com entidades públicas e privadas no âmbito da defesa da floresta contra incêndios e da proteção civil municipal; elaborar procedimentos relacionados com o código de contratação pública para desenvolvimento de tarefas relacionadas com a gestão florestal e proteção civil; elaborar e acompanhar candidaturas a apoios comunitários relacionados com a gestão florestal e proteção civil; assegurar o desenvolvimento local das ações de defesa da floresta contra incêndios e promover a sua execução; coordenar e acompanhar as ações de gestão de combustíveis de proteção a edificações; monitorizar toda a informação relativa aos incêndios florestais; participar nas tarefas de planeamento e ordenamento dos espaços rurais e florestais; supervisionar e monitorizar as ações e programas de silvicultura preventiva; supervisionar e monitorizar as ações decorrentes de protocolos estabelecidos no âmbito da defesa da floresta contra incêndios; programar e supervisionar os trabalhos a executar no âmbito da silvicultura preventiva pela Equipa Municipal Operacional; colaborar na operacionalização da Equipa Municipal de Intervenção Florestal; apoiar e promover a construção e manutenção da rede viária florestal, pontos de água no âmbito da execução dos planos municipais de defesa da floresta contra incêndios; aplicar conceitos e práticas metodológicas na avaliação, caracterização e gestão dos riscos naturais, tecnológicos presentes no território; elaborar e implementar regulamentação de proteção civil e segurança; realizar estudos técnicos com vista à identificação das vulnerabilidades e consequências dos riscos, que possam afetar o Município; atualizar informação sobre acidentes graves e catástrofes ocorridas no Município; monitorizar e atualizar os dados em sistema de informação geográfica; elaboração de planos de emergência, evacuação, coordenação e de prevenção e segurança; participar, planejar, organizar, e avaliar de exercícios e simulacros; elaborar e atualizar cartografia; levantamento e caracterização das infraestruturas municipais para apoio às operações de proteção civil; desenvolver e implementar estudos e projetos de planeamento logístico a prestar à população e forças de socorro em situação de emergência; colaborar e intervir no restabelecimento das condições sócio-económicas e ambientais indispensáveis para normalização da vida das comunidades afetadas por acidente grave ou catástrofe; emitir propostas e pareceres técnicos; participar em ações de fiscalização, auditorias e peritagens; monitorizar e atualizar a plataforma de meios e recursos municipais; implementar programas de sensibilização e informação pública sobre riscos, dirigidos aos vários segmentos da comunidade com vista à adoção de procedimentos de auto-proteção; centralizar, preparar comunicados e difundir avisos à população (gestão de comunicação de emergência); integrar equipas de prevenção e operações em situação de emergência; integrar equipas multidisciplinares e colaborar nas atividades de planeamento e ordenamento do território; elaborar planos de emergência e promover ações de prevenção no âmbito da segurança contra incêndios em edifícios municipais; colaborar/elaborar e implementar as medidas

de autoproteção no âmbito da segurança contra incêndios em edifícios e espaços municipais; organizar e promover ações sobre a organização e gestão da emergência no âmbito da segurança contra incêndios; participar em outras ações e o exercício de outras atividades para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas atividades inerentes à área.

4.1 — Condicionantes específicas do exercício das funções:

O exercício de funções requer disponibilidade para integrar escala de prevenção do Serviço Municipal de Proteção Civil;

O exercício de funções requer o uso de fardamento.

5 — Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia.

5.1 — Consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), de acordo com a atribuição conferida pela alínea *c*) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi informado pela mesma que, “Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento para a carreira/categoria de técnico superior, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

5.2 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

6 — Requisitos de Admissão:

6.1 — Os previstos no artigo 17.º da LTFP, são os seguintes:

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

6.2 — Outros requisitos:

Nível habilitacional exigido: Licenciatura, preferencialmente em Engenharia Florestal ou Engenharia de Proteção Civil.

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

Possuir carta de condução, categoria B.

6.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Loulé idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7 — Âmbito do recrutamento: Em cumprimento do estabelecido no n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e em conformidade com o Despacho n.º 229/2018, de 27 de julho, emitido pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, o procedimento concursal destina-se a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

8 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido pelo prazo máximo de 18 meses, nos termos do n.º 2 do artigo 40.º por remissão do n.º 4 do mesmo artigo da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

9 — Local de trabalho: Área do Concelho de Loulé, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Concelho, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

10 — A formalização das candidaturas é realizada em suporte de papel, mediante preenchimento do “formulário de candidatura ao procedimento concursal” (disponível na página www.cm-loule.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Loulé, com indicação expressa da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, devidamente datado e assinado e acompanhado dos seguintes documentos obrigatórios:

- a) Currículo atualizado, devidamente datado e assinado;
- b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Fotocópia da carta de condução;
- d) Fotocópias do cartão de identificação fiscal e do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão (documento(s) facultativo(s)).

10.1 — Candidatos com vínculo de emprego público

Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado devem ainda entregar os seguintes documentos:

a) Documento comprovativo da experiência profissional, onde constem as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas, e ainda a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, no caso em que o candidato cumpriu ou executou funções ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, se for o caso;

b) Declaração do serviço onde exercem funções com identificação da relação jurídica de emprego público, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa, bem como da avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa das últimas três avaliações.

c) Comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar.

10.2 — Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Loulé ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior, exceto o que consta na alínea a), desde que expressamente declarem que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual.

10.3 — A apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão enunciados no ponto 6.1 encontra-se substituída por declaração do candidato no formulário — tipo de candidatura.

11 — A apresentação da candidatura pode ser efetuada por correio registado com aviso de receção, para o endereço, Praça da República, 8104-001 Loulé, até o termo do prazo fixado.

11.1 — Pode também ser entregue pessoalmente, nos dias úteis, no serviço de expediente da Câmara Municipal de Loulé, Travessa de S. Pedro, das 9:00 às 17:00 horas.

11.2 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12 — Métodos de seleção e critérios a utilizar: Os métodos de seleção obrigatórios são nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, a prova escrita de conhecimentos e avaliação psicológica ou avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, conforme aplicável, complementados pelo método de seleção facultativo — entrevista profissional de seleção.

13 — Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

14 — Prova escrita de conhecimentos:

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos/as necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valorização final é de 45 %.

A prova será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores.

A prova terá a forma escrita, natureza teórica, de realização individual, numa única fase, com duração máxima de 60 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados, relativamente às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada.

Legislação Geral:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08; Lei n.º 82-B/2014, de 31/12; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto; Lei n.º 18/2016, de 20/06; Lei n.º 42/2016, de 28/12; Lei n.º 25/2017, de 30/05; Lei n.º 73/2017, de 16/08 e Lei n.º 70/2017, de 14/08.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.

Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais, publicado pelo Despacho n.º 11330/2017, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 246, de 26 de dezembro de 2017;

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio — modernização administrativa;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — regime jurídico das autarquias locais;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro.

Legislação Específica:

Conhecimentos sobre o Sistema de Proteção Civil: Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, que aprova a Lei de Bases da Proteção Civil, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 73/2013, de 31 de maio, na sua atual redação; Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho, Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS) na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 163/2014, de 31 de outubro, que define a Orgânica da Autoridade Nacional de Proteção Civil, na sua atual redação; Despacho n.º 3317-A/2018 sobre a revisão do Sistema de Gestão de Operações (SGO); Diretiva Operacional Nacional n.º 1 — Dispositivo Integrado das Operações de Proteção e Socorro (DIOPS); Diretiva Operacional Nacional n.º 2 — DECIR — Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Rurais 2018; Resolução n.º 30/2015, da Comissão Nacional de Proteção Civil, de 7 de maio; Caderno Técnico Procv n.º 3 — Manual de Apoio à Elaboração e Operacionalização de Planos de Emergência de Proteção Civil; Caderno Técnico Procv n.º 9 — Guia para a Caracterização de Risco no âmbito da Elaboração de Planos de Emergência de Proteção Civil; Caderno Técnico Procv n.º 11 — Guia para a Elaboração de Planos Prévios de Intervenção — Conceito e Organização; Caderno Técnico Procv n.º 15 — Riscos Costeiros — Estratégias de prevenção, mitigação e proteção, no âmbito do planeamento de emergência e do ordenamento do território; Caderno Técnico Procv n.º 19 — Manual de Apoio à Elaboração de Planos de Coordenação para Eventos de Nível Municipal.

Conhecimentos sobre o Sistema de Defesa da Floresta Contra Incêndios: Lei n.º 20/2009 de 12 de maio; Lei n.º 76/2017 de 17 de agosto, Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios, procedendo à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho; Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro; Decreto-Lei n.º 135/2012 de 29 de junho; Guia técnico para elaboração do Plano Municipal de Defesa da Floresta Contra Incêndios — abril 2012 — Direção de Unidade de Defesa da Floresta; Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2018, de 01 de março, Diretiva Única de Prevenção e Combate; Despacho n.º 443-A/2018, *Diário da República* n.º 6/2018, de 09 de janeiro — Regulamento do Plano Municipal da Defesa da Floresta contra Incêndios; Decreto-Lei n.º 135/2012, de 29 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 42-A/2016, de 12 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 78/2015, de 13 de maio — Aprova a Estrutura Orgânica do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P. (ICNF, I. P.); Despacho n.º 1913/2018 — Determinação das áreas prioritárias para a fiscalização da gestão de combustíveis.

Conhecimentos sobre Segurança contra Incêndios em Edifícios e Medidas de Auto Proteção: Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015 de 9 de outubro; Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro; Despacho n.º 2074/2009 da Autoridade Nacional de Proteção Civil, de 15 de janeiro, que define os critérios para o cálculo da carga de incêndio modificada; Portaria n.º 64/2009 de 22 de janeiro que estabelece o regime de credenciação de entidades pela ANPC para a emissão de pareceres, realização de vistorias e de inspeções das condições de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE); Despacho n.º 10738/2011 de 30 de agosto, regulamento para acreditação dos técnicos responsáveis pela comercialização, instalação e manutenção de produtos e equipamentos de Segurança Contra Incêndio em Edifícios; Caderno Técnico Procv n.º 12- Manual de Procedimentos para a Realização de Vistorias de Segurança Contra Incêndio em Edifícios; Manual de Segurança contra Incêndios em Edifícios — Edição Escola Nacional de Bombeiros.

15 — Avaliação Psicológica (AP), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades mencionadas no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25 % para a valorização final e é valorado em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis

classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

16 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá a duração prevista de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 30 % para a valoração final, e é avaliado 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.

A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes subfatores de avaliação: Comunicação e Relacionamento Interpessoal; Atitude e Motivação Profissional; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação e Tolerância à pressão e Contrariedades.

17 — Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular terá uma ponderação de 45 % para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores:

a) Habilitações académicas (HA); b) Formação profissional (FP); c) Experiência profissional (EP) e d) Avaliação de desempenho (AD).

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem caráter eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

18 — Entrevista de avaliação de competências (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para a aplicação deste método será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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. Este método tem uma ponderação de 25 % para a valoração final.

19 — A classificação final dos candidatos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas, conforme o caso:

$$CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou:

$$CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

20 — Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência na contratação e considerando o disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril os métodos de seleção indicados poderão ser aplicados de forma faseada, em função do número de candidaturas, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico — funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços.

21 — Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria

n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e definidos pelo júri.

22 — Composição do júri:

Presidente: João Miguel Sousa Matos Lima, Diretor do Serviço Municipal de Proteção Civil, Segurança e Florestas.

Vogais efetivos: Teresa Andreia Almeida Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas e da Qualidade que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Telma Alexandra Santos Guerreiro, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior.

Vogais suplentes: Hugo André Nunes Guerreiro, Técnico Superior da carreira de Técnico Superior e Andreia Dias Lopes, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior.

23 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

24 — Os candidatos excluídos são notificados através de carta registada/correio eletrónico ou publicação no *Diário da República*, para a realização da audiência aos interessados nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

No que se refere aos candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas atrás referidas.

25 — A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Gestão de Pessoas e da Qualidade da Câmara Municipal de Loulé e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Loulé, www.cm-loule.pt.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através da notificação por uma das formas atrás previstas.

26 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados será publicitada nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril após aplicação dos métodos de seleção.

27 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) devendo estar disponível para consulta no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Loulé e num jornal de expansão nacional, por extrato, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

28 — Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Loulé negociará com o trabalhador recrutado a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 38.º da LTFP, com os limites e condicionalismos do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015) prorrogado pelo artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018), sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição, nível remuneratório 15, da carreira de Técnico Superior, a que corresponde o valor de 1 201,48€, da Tabela Remuneratória Única.

29 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

30 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

31 — Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativamente ao tratamento de dados pessoais.

16 de novembro de 2018. — A Vereadora, *Marilyn Zacarias*.

311842446