

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202112/0072
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Activa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Silves
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	665€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Proceder à manutenção preventiva e corretiva das máquinas, equipamentos e viaturas; executar outros trabalhos de mecânica geral, bem como fabricar, montar e reparar peças de carroçaria e outras peças componentes dos veículos automóveis; trabalhar as chapas com os equipamentos necessários; executar outras tarefas de apoio

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	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 indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Deliberação da Câmara Municipal de Silves tomada em reunião de vinte e dois de fevereiro de dois mil e vinte um e retificada por deliberação da Câmara Municipal de Silves, tomada em reunião de dois de agosto de dois mil e vinte e um
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Silves	1	Praça do Município		8300117 SILVES	Faro	Silves

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Silves, Largo do Municipio, 8300-117 Silves

Contacto: 2821440800

Data Publicitação: 2021-12-03

Data Limite: 2021-12-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: D.R., 2 Série, nº 234 de 3/12/2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 33º do anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, (LGTFP), na sua atual redação, conjugados com o artigo 11º da Portaria nº 125—A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Silves tomada em reunião de vinte e dois de fevereiro de dois mil e vinte um e retificada por deliberação da Câmara Municipal de Silves, tomada em reunião de dois de agosto de dois mil e vinte e um, se encontra aberto, pelo período de dez dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série (PARTE H) do Diário da República, procedimento concursal comum, para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira/categoria de Assistente Operacional na área de atividade de Mecânico para a Unidade de Máquinas e Viaturas. 2. De acordo com as soluções interpretativas uniformes da DGAL, homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local no seguimento de acordo celebrado entre o Governo e a ANMP, o Governo entende que no âmbito e para efeitos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, relativa ao procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA) prevista naquela Portaria. 3. Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal são aplicáveis as regras constantes nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro (CPA) de 20 de junho e Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 4. Validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho mencionado e para os efeitos estatuídos no nº 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e na sua actual redação. 5. Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área territorial do Município de Silves. 6. Caracterização do postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado: Proceder à manutenção preventiva e corretiva das máquinas, equipamentos e viaturas; executar outros trabalhos de mecânica geral, bem como fabricar, montar e reparar peças de carroçaria e outras peças componentes dos veículos automóveis; trabalhar as chapas com os equipamentos necessários; executar outras tarefas de apoio 6.1. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. 7. Nível habilitacional exigido: O constante na alínea a), do n.º 1, artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a que corresponde a escolaridade mínima obrigatória. 7.1.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas

habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação aplicável. 7.1.2. Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 8. Determinação do posicionamento remuneratório: Obedecerá ao disposto no artº 38º da LTFP, para a determinação do posicionamento do trabalhador recrutado, tendo como referência as seguintes posições remuneratórias: 4ª posição remuneratória, nível 4 da Tabela Remuneratória Única referente à categoria de Assistente Operacional – 665€ (seiscentos e sessenta e cinco euros) 9. Requisitos de Admissão: 9.1. Os candidatos devem preencher os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a saber: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial; b) Ter 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) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 9.2. Âmbito de recrutamento: Em cumprimento do estabelecido nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, alterado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, o recrutamento efetuar-se-á, de entre indivíduos com ou sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 9.3. 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 10. Forma de apresentação das candidaturas: 10.1. As candidaturas são efetuadas apenas através da plataforma eletrónica existente para o efeito no site institucional do Município de Silves (www.cm-silves.pt). 10.2. A apresentação da candidatura deve ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a) Curriculum Vitae detalhado, acompanhado de documentos comprovativos dos factos nele alegados, para os candidatos que se encontrem na situação descrita no ponto 12; b) Fotocópia do Certificado de Habilitações; c) O candidato vinculado à função pública, aquando da apresentação da candidatura, deve anexar declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas, com a identificação da relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida (quando exista), da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerça funções, e com a menção da avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. 10.3. As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal. 10.4. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 11. Métodos de Seleção Obrigatórios: Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 1 do artº 5 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e na sua actual redacção, são adotados os seguintes métodos de seleção: a) Prova de Conhecimentos (PC) – destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício das funções; e, b) Avaliação Psicológica (AP) – destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. 12. Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi aberto, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC) - visa avaliar 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; e, b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. 13. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os métodos de seleção referidos em 12. podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes neste caso os métodos de seleção obrigatórios referidos em 11. do presente aviso. 14. Método de Seleção Facultativo: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é adotado o seguinte método de seleção: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados

com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 15. Valoração dos Métodos de Seleção: A prova de conhecimentos será de natureza prática, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 45%. Terá a duração aproximadamente 30 minutos e consistirá em identificar os componentes de um veículo; identificação de avarias e substituição de pastilhas de travão de uma viatura ligeira. 15.2. Avaliação Psicológica (AP) – destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25%. 15.3. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 45% para a valoração final. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores pela aplicação da fórmula: $AC = HA + FP + EP + AD$ Sendo: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho. 15.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25%. 15.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - De carácter eliminatório, com uma duração máxima de 20 minutos, e uma ponderação de 30% na valoração final. Serão avaliadas pela média aritmética simples da valoração obtida nos seguintes parâmetros: 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, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: $EPS = a + b + c + d$ Em que: a= Atitude Profissional – interesse, motivação e dinamismo; b= Sentido de responsabilidade; c= Espírito de equipa e participação; d= Segurança demonstrada na procura de soluções a problemas hipoteticamente colocados. 16. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, bem como serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 17. Os resultados obtidos em cada método de seleção são afixados através de uma lista ordenada alfabeticamente, de acordo com o nº2 do artigo 25º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, no placard da Divisão de Recursos Humanos e disponibilizados no site institucional do Município de Silves (www.cm-silves.pt). 18. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. 19. A valoração final dos métodos de seleção será a obtida através das seguintes fórmulas: a) Para os candidatos que efetuam Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção: $VF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Em que: VF = Valoração final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. b) Para os candidatos que efetuam Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção: $VF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Em que: VF = Valoração final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 20. Os métodos de seleção são aplicados num único momento podendo, por motivos de operacionalidade e eficiência da sua aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada, em função do número total de candidatos que serão admitidos para cada concurso; quando se torne impraticável realizar todos os métodos de seleção no mesmo dia, uma vez que se desconhece a quantidade de meios físicos e logísticos, a afetar para cada ato, tendo ainda em conta as condições atualmente impostas pela Direção Geral da Saúde (DGS) para que os métodos de seleção possam ser aplicados em segurança. A aplicação dos métodos e seleção, conforme seja

num único momento ou faseadamente, será efectuada nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redacção. 20.1. Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quantos aos métodos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, nos termos do nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e sua actual redacção. 21. Notificação dos candidatos: A notificação dos candidatos será efectuada nos termos do disposto no artº 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redacção. 22. Convocatória para realização dos métodos de selecção: 22.1. Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de selecção que exijam a sua presença pela forma prevista no ponto 21. 23. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, sendo esta última afixada no placard da Divisão de Recursos Humanos, disponibilizada no site institucional do Município de Silves e publicado na 2ª série (parte H) do Diário da República. 24. A lista de ordenação final dos candidatos obedece aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valoração, estatuídos pelo artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redacção. 24.1. Subsistindo o empate, considera-se como critério de desempate o seguinte: 1º Candidato com mais tempo de experiência profissional nas funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar; 2º Candidato com mais tempo de atividade laboral. 25. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são publicados no site institucional do Município de Silves (www.cm-silves.pt), de acordo com o ponto 6. do artigo 11º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na sua actual redacção. 26. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redacção, o presente aviso é publicitado na 2ª série do Diário da Republica, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e no site institucional do Município de Silves (www.cm-silves.pt). 27. Quota de emprego para pessoas com deficiência: 27.1. No presente procedimento concursal, os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o nº 3 do artº 3º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro de 2001. 27.2. Para cumprimento do estipulado nos artigos 6.º, n.ºs 1 e 2, e 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão ao concurso e sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo. 27.3. Os candidatos portadores de deficiência devem ainda mencionar no requerimento de admissão ao concurso todos os elementos necessários ao processo de selecção, nomeadamente as suas necessidades de comunicação e/ou expressão, entre outras. 28. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, 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, providenciado escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 29. O Município de Silves informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17º, 18º, 19º e 20º da Portaria 125-A/2019, de 30 abril, e sua actual redacção. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de protecção de dados pessoais (Lei nº67/98, de 26 de outubro, na sua redacção actual e o Regulamento Geral de Protecção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do procedimento concursal respeita o previsto no artigo 47º da referida Portaria. 30. Composição do júri: Presidente: António Manuel dos Ramos Alexandre, Técnico Superior Vogais Efetivos: Paulo Jorge Cabrita Martins, Encarregado Operacional, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Constantino pereira Jorge, Assistente Operacional; Vogais Suplentes: Ramiro Rocha Silva, Encarregado Operacional; Vera Cristina Oliveira Deodato, Técnico Superior.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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:**