

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202208/0347
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
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: 705€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Proceder à abertura e encerramento dos postos de turismo, prestar informações solicitadas pelos utentes e zelar pelo equipamento de turismo existente, proceder ao arrumo da coleção de bilhetes de ingresso.

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

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 11 de abril de 2022

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Silves	2	Largo do Município	Silves	8300117 SILVES	Faro	Silves

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Escolaridade mínima obrigatória exigida de acordo com a idade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência de acordo com a alínea a), do n.º 1, artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: através de plataforma eletrónica no site institucional do Município de Silves (www.cm-silves.pt)

Contacto: 282440800

Data Publicitação: 2022-08-10

Data Limite: 2022-08-25

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República II Série (Parte H) nº 154 de 10 de agosto de 2022.

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 deliberações da Câmara Municipal de Silves tomadas em reunião de onze de abril de 2022, se encontram abertos, 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, procedimentos concursais comuns, para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento dos seguintes postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal. Refª A - 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior na área de atividade de Conservação e Restauro, para a Divisão de Cultura, Turismo e Património; Refª B - 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, para a Divisão de Cultura, Turismo e Património. 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: Aos presentes procedimentos concursais 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: Os presentes procedimentos concursais são válidos para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho mencionados e para os efeitos estatuidos no nº 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação. 5. Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área territorial do Município de Silves. 6. Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado: Refª A - Realizar trabalhos na área de conservação e restauro, estudo e aplicação de novos métodos e tecnologias na área, execução de trabalhos de intervenção, conservação e recuperação de materiais e património. Refª B - Proceder à abertura e encerramento dos postos de turismo, prestar informações solicitadas pelos utentes e zelar pelo equipamento de turismo existente, proceder ao arrumo da coleção de bilhetes de ingresso. 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: Refª A - O constante na alínea c), do n.º 1, artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente

Licenciatura na área de Conservação e Restauro. Refª B - 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. 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. 7.2. Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 8. Determinação do posicionamento remuneratório: Obedecerá ao disposto no art.º 38º da LTFP, sendo a determinação do posicionamento dos trabalhadores recrutados, tendo como referência as seguintes posições remuneratórias: Refª A - 2ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única referente à carreira de Técnico Superior – 1 215,93€ (mil duzentos e quinze euros e noventa e três cêntimos. Refª B - 4ª posição remuneratória, nível 4 da Tabela Remuneratória Única referente à carreira de Assistente Operacional – 705€ (setecentos 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) Fotocópia do Certificado de Habilitações; b) 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 2 últimos biénios; c) Curriculum Vitae detalhado, acompanhado de documentos comprovativos dos factos nele alegados, para os candidatos que se encontrem na situação descrita no ponto 12. . 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 art.º 5 da Portaria n.º 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 desempenhos 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: 15.1. Prova de Conhecimentos (PC) – A prova de conhecimentos será de natureza teórica, e revestirá a forma escrita, 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 de aproximadamente 2 horas, sendo orientada para a informação e temas versados na seguinte legislação: Refª A Conhecimentos Gerais: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46 – C/2013, de 1 de novembro e Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro – Estabelece o regime jurídico das Autarquias Locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; Conhecimentos Específicos: AA.VV. (2002) – The science for conservators, Routledge, London [Vol. 1: An introduction to materials; Vol. 2: Cleaning; Vol. 3: Adhesives and coatings]. Cronyn, J. M. (2004) - The elements of archaeological conservation. Routledge, London. Horie, C.V. (2005) - Materials for conservation. Butterworth-Heinemann, Oxford. Moles, A; Matteini, M. - La chimica nel restauro. Nardini Editore, Firenze. AA.VV. (2002) - Património Estudos. Ciências e Técnicas aplicadas ao Património. Caderno 3. Instituto Português do Património Arquitectónico, Lisboa. AA.VV. (2004) – Alcalar 7. Estudo e Reabilitação de um Monumento Megalítico. Cadernos. Instituto Português do Património Arquitectónico. Lisboa. Aires-Barros, Luís (2001) - As Rochas dos Monumentos Portugueses. Tipologias e Patologias. Cadernos II, 2ª série. 2 vols. Instituto Português do Património Arquitectónico. Lisboa. Acton, Lesley; MC Auley – (1996) - Restauración de loza y porcelana, Barcelona, Ed. Gustave Gili. Albuquerque, Marcos; Lima, Angelina (1994/95) - Preservação de objetos metálicos resgatados em sítios arqueológicos históricos. Revista de Arqueologia, São Paulo, v. 2, n.8, pp. 287-301. Brandi, Cesare (2006) - Teoria do Restauro, Edições Orion. Berducou, C. (1988) – La conservation en Arquéologie, Ed. Masson. Paris. Mingarro Martin, F. Org. (1986) – Degradación Y conservación del Património Arquitectónico, Editorial Complutense. Madrid. Rocha-Trindade, Maria Beatriz (coord.) (1993) - Iniciação à Museologia, Universidade Aberta. Lisboa. Stanley Price, N.P. Org. (1987) – La conservación en Excavaciones Arqueológicas, Ministerio da Cultura, Madrid. Temas de Museologia: Plano de Conservação Preventiva, bases orientadoras, normas e procedimentos, IMC, 2007. ICOMOS - Recomendações para a análise, conservação e restauro estrutural do património arquitectónico, 2003. Directrizes profissionais: código de ética, E.C.C.O., 7 de Março de 2003. Carta de Cracóvia – Princípios para a conservação e restauro do património construído, de 26 de Outubro de 2000. Lei 107/2001 de 8 de Setembro estabelece as bases da política e do regime de protecção e valorização do Património Cultural. Lei nº 47/2004 de 19 de Agosto - Lei-Quadro dos Museus Portugueses Decreto-Lei nº 140/2009 de 15 de Junho - Regime Jurídico dos Estudos, Projectos, Relatórios, Obras de intervenção sobre bens culturais. Decreto-Lei nº 115/2012, de 25 de Maio – Diploma que aprova a orgânica da Direcção Geral do Património Cultural. Refª B Conhecimentos Gerais: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46 – C/2013, de 1 de novembro e Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro – Estabelece o regime jurídico das Autarquias Locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico. Conhecimentos Específicos: - Boletim da Direcção-Geral dos Edifícios e Monumentos Nacionais nº 51 (1948) " O Castelo de Silves", Lisboa. - Domingues, J.D. Garcia (2002) – Silves – Guia Turístico da Cidade e do concelho, Câmara Municipal de Silves, Silves. - AA.VV. (2005) – Monumento 23, Direcção-Geral dos Edifícios e Monumentos Nacionais, Lisboa. - Gomes, Mário Varela; Gomes, Rosa Varela (1989) – O Poço- Cisterna - Gomes, Rosa Varela (2003) – Silves (Xelb), uma cidade Gharb Al-Andalus: a Alcáçova, Trabalhos de Arqueologia nº 35, Instituto Português de Arqueologia, Lisboa. - Gomes, Rosa

Varela (2002) – Estruturas defensivas medievais de Silves, in Mil anos de fortificações na Península Ibérica e no Magreb (500-1500), Atas do Simpósio Internacional sobre Castelos, Edições Colibri/Câmara Municipal de Palmela, Lisboa, pp.325-336. - Gomes, Rosa Varela; Gomes, Mário Varela (2001) – Palácio Almôada da Alcáçova de Silves – Catálogo de Exposição, Museu Nacional de arqueologia/Câmara Municipal de Silves. - Gonçalves, Maria José (2008) – “Silves islâmica: o Arrabalde Oriental e a dinâmica de ocupação do espaço adjacente. Dissertação de Mestrado em arqueologia, Universidade do Algarve (policopiado). - Gonçalves, Maria José (2009) – “Silves Islâmica – deambulando pelo arrabalde oriental”, in Actas do 6º Encontro de Arqueologia do Algarve (Silves, 23 a 25 de Outubro de 2008), Xelb 9, Câmara Municipal de Silves, pp 489-524. - Gonçalves, Maria José (2010) – “Novas problemáticas relacionadas com a topografia da cidade islâmica de Silves”. Arqueologia Medieval. Porto: Edições Afrontamento, nº 11, pp. 121-140. - Gonçalves, Maria José (2014) – O Sistema defensivo islâmico de Silves: novos dados sobre a muralha da Almedina e algumas problemáticas em torno da muralha do Arrabalde, in Fortificações e Território na Península Ibérica e no Magrebe (sécs. VI-XVI), Atas do II Simpósio Internacional sobre Castelos, Lisboa, ed. Colibri, pp 305-318.

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 selecção são aplicados num único momento podendo, por motivos de operacionalidade e eficiência da sua aplicabilidade, 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 selecção no mesmo dia, uma vez que se desconhece a quantidade de meios físicos e logísticos, a afetar para cada ato. A aplicação dos métodos e selecção, 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 nº 1 do art.º 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, estatuidos 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. Refªs A e B - Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro. 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 atual 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: Refª A Presidente: Maria José da Silva Gonçalves, Técnica Superior, Responsável e Coordenadora do Setor de Património e Diretora Técnica do Museu de Arqueologia, que será substituído por quem lhe suceder nas suas faltas ou impedimentos. Vogais Efetivos: Fátima Isabel Mugeiro da Silva, Técnica Superior que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Ana Lúcia Mendes

Mascarenhas, Técnica Superior; Vogais Suplentes: Carlos Filipe Pereira Pinto de Oliveira, Técnico Superior; Vera Cristina de Oliveira Deodato, Técnica Superior Refª B Presidente: Maria José da Silva Gonçalves, Técnica Superior, Responsável e Coordenadora do Setor de Património e Diretora Técnica do Museu de Arqueologia, que será substituído por quem lhe suceder nas suas faltas ou impedimentos. Vogais Efetivos: Jorge Estevão Correia, Técnico Superior que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Carlos Filipe Pereira Pinto de Oliveira, Técnico Superior; Vogais Suplentes: Telma Maria dos Reis Marcelo Mendes, Assistente Técnica; Vera Cristina de Oliveira Deodato, Técnica Superior Paços do Município, 27 de julho de 2022.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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:		

