

FREGUESIA DE SILVES

AVISO

1. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LGTFP), na sua atual redação, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que por deliberações da Junta de Freguesia de Silves tomadas em reunião de 25 de maio de 2021, 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, procedimento concursal comum, para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento do seguinte posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia:

- **1 (um) posto** de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional (M/F) na área de Coveiro.

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 n.º 4/2015, de 7 de janeiro (CPA) de 20 de junho e Portaria n.º 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 estatuidos no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e na sua atual redação.

5. Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área territorial da Freguesia de Silves.

6. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado:

-Proceder a limpeza do cemitério; proceder a inumações, exumações e demais serviços da competência de coveiro; zelar pelo bom funcionamento das instalações, outros serviços de carácter operativo não especificado.

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 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 artº 38º da LTFP, sendo a determinação do posicionamento dos trabalhadores recrutados, 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 e Prazo para apresentação das candidaturas:

10.1. As candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento de impresso próprio, de utilização obrigatória, que se encontra disponível para download no site institucional da Freguesia de Silves (www.jf-silves.pt), e remetidas para o endereço secretaria@jf-silves.pt, ou em casos excecionais, devidamente fundamentados pela/o candidata/o, demonstrando a impossibilidade de efetuar por aquele meio, em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente, na secretaria da Junta de Freguesia de Silves, em horário das 9h00 às 15h00 dirigido ao Sr.º Presidente da Junta de Freguesia de Silves, o qual poderá ser remetido pelo correio, mediante carta registada com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo fixado para o seguinte endereço: Junta de Freguesia de Silves, rua João de Deus, 21, 8300-161 Silves.

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 currículo, 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 atual redação, 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 em causa, 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:

15.1- 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: na execução de funções de carácter manual relacionados com abertura de sepultura e tratamento dos espaços envolventes das sepulturas manuseando o equipamento de forma correta e eficaz.

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 seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

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:

$$EPS = (a+b+c+d)/4$$

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 de seleção, não lhes sendo aplicado o

método seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 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, no placard da Junta de Freguesia de Silves e disponibilizados no site institucional da Freguesia de Silves (www.jf-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; e,

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; e,

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

20. Os métodos de seleção são aplicados num único momento podendo, por motivos de operacionalidade e eficiência da aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada. A aplicação dos métodos de seleção, conforme seja num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

20.1. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quantos aos métodos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e sua atual redação.

21. Notificação dos candidatos:

A notificação dos candidatos será efetuada nos termos do disposto no artº 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

22. Convocatória para apreciação dos métodos de seleção:

22.1. Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção que exijam a sua presença pela forma prevista no ponto 21.

22.2. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard da Junta de Freguesia de Silves e disponibilizada no site institucional da Freguesia de Silves.

23. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, sendo esta última afixada no placard da Freguesia de Silves, disponibilizada no site institucional da Freguesia de Silves e publicado um aviso na 2ª série (parte H) do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.

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 atual redação.

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 a residência na área da Freguesia.

25. 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 do método, são publicados no site institucional da Freguesia de Silves (www.jf-silves.pt), de acordo com o ponto 6. do artigo 11º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.

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 atual redação, o presente aviso é publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e no site institucional da Freguesia de Silves (www.jf-silves.pt).

27. Quota de emprego para pessoas com deficiência: Podem concorrer pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60%, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

27.1.- Os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal,

de acordo com o n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 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 seleção, nomeadamente as suas capacidades de comunicação e/ou expressão.

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. A Freguesia 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 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria 125-A/2019, de 30 abril, e sua atual redação. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do procedimento concursal respeita o previsto no artigo 47.º da referida Portaria.

30. Composição do júri:

Presidente: Rogério Belchior Guerreiro (Encarregado Operacional da Câmara Municipal de Silves);

Vogais Efetivos: Paula Luisa dos Santos Neto (Coordenadora Técnica da junta de Freguesia de Silves), que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Anabela de Fátima Martins Azevedo (Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Silves).

Vogais Suplentes: Anabela Duarte Nobre (Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Silves) e António Lino Hortense Martins (Assistente Operacional da Junta de Freguesia de Silves)

Freguesia de Silves, 12 de julho de 2021. O Presidente da Junta de Freguesia de Silves - Tito dos Santos Coelho

Despacho

Publique-se na Bolsa de Emprego Público (BEP). O Presidente da Junta de Silves.

Tito dos Santos Coelho