

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (educação física)

1 - Nos termos das disposições conjugadas nos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e de acordo com o n.º 1 do artigo 11.º e alínea a) do artigo 3.º ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por proposta do Presidente da Câmara, aprovada em reunião ordinária da Câmara Municipal de Marvão em 2 de novembro de 2020, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia da publicação do presente aviso na BEP (Bolsa de Emprego Público), o procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público para 1 posto de trabalho, na categoria de Técnico Superior (educação física) do mapa de pessoal deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - Carreira/categoria – Técnico Superior (educação física) – 1 lugar, na modalidade de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

3- Local de trabalho: Área do Município de Marvão.

4 – Caracterização do posto de trabalho:

4.1 – Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de técnico superior, a que corresponde o **grau de complexidade funcional 3**, constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como as que a seguir se descrevem:

Exerce, com autonomia e responsabilidade, funções de estudo, conceção e adaptação de métodos e processos científico-técnicos, inerentes à licenciatura, e inseridos nos seguintes domínios de atividade: Direção técnica desportiva: Planeamento, elaboração, organização e controle de ações desportivas; Gestão e racionalização de recursos materiais desportivos. Programas e desenvolvimento desportivo: Conceção e aplicação de projetos de desenvolvimento desportivo. Desenvolvimento de projetos e ações ao nível da intervenção nas coletividades, de acordo com o projeto de desenvolvimento desportivo

4.2 – Posicionamento remuneratório – Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º do anexo à LTFP da tabela remuneratória única (TRU), da carreira de assistente operacional, o posicionamento dos trabalhadores recrutados terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição, nível 15, da categoria de Técnico Superior, no valor de 1205,08€.

5 - Requisitos de admissão: Podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega da candidatura, fixada no presente aviso, os requisitos a que se refere o artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho,

6 – O recrutamento inicia-se, de entre os trabalhadores, com relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, previamente estabelecida, nos termos do artigo n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por



esses trabalhadores, proceder-se-á ao recrutamento dos trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída nos termos do n.º 4 do mesmo preceito legal.

7 – Nível habilitacional: Licenciatura em Educação Física;

Outros requisitos: É exigida, sob pena de exclusão, a posse de Título profissional de desporto na área da natação, Título profissional de desporto na área de andebol e o Título profissional necessário para exercício da função de diretor técnico, devidamente comprovada.

8 – Sem possibilidade de substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional;

9 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 presente procedimento.

10 - Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

10.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas de acordo com o previsto no artigo 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, mediante preenchimento de formulário específico de utilização obrigatória, aprovado pelo despacho n.º 11321/2009 e publicado no *Diário da República* 2.ª Série, n.º 89, de 8 de maio de 2009, disponível no seguinte endereço eletrónico: www.cm-marvao.pt.

As candidaturas devem ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Marvão, e apresentadas pessoalmente na secção de expediente geral, no edifício da Câmara Municipal (das 9h às 16h) ou remetidas através de correio, registado com aviso de receção, no prazo fixado no presente aviso para Município de Marvão, Largo de Santa Maria, 7330 -101 Marvão.

10.2 – Apresentação de documentos: a apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, nos termos do n.º 8, do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão e do nível habilitacional:

a) Fotocópia legível dos documentos comprovativos dos requisitos das habilitações exigidas no ponto 7 deste aviso;

b) *Curriculum vitae* detalhado, assinado e datado, acompanhado de fotocópias dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional declarados no curriculum;

c) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público, devem entregar uma declaração da titularidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pela Entidade Empregadora Pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste: a carreira, categoria e atividades executadas e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato; avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

d) Quaisquer elementos que os candidatos entendam ser relevantes para apreciação do seu mérito.

10.3 – Não serão aceites candidaturas por via eletrónica ou o envio, por este meio, de quaisquer documentos complementares.

10.4 – O não preenchimento ou o preenchimento incorreto do formulário, por parte dos candidatos, é motivo de exclusão.

10.5 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a situação que descreveu, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 - Métodos de seleção:

11.1 - Métodos de seleção a aplicar, a todos os candidatos:

A) Prova de conhecimentos (PC): Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será valorada na escala de 0 a 20 valores, terá uma ponderação de 40% na valoração final, com valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita e terá a duração de 90 minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte em papel, sem anotações.

As provas serão elaboradas com base na seguinte legislação de enquadramento:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas com as
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - 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;
- Código de Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP
- Lei n.º 5/2007 de 16 de janeiro- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto
- Carta Europeia do Desporto

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso, não sendo permitida, durante a realização da prova, a consulta de diplomas anotados e/ou comentados.

B) Avaliação Psicológica, Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, alínea b) nº 1 do artigo 5º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril;

A Avaliação Psicológica terá uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, 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 e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

C) Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, com uma duração máxima de 20 minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo avaliada 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.

11.1.1 - A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 40\%PC + 30\%AP + 30\%EPS$$

11.2 - Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de

candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declararem por escrito aquando da sua candidatura não quererem estes métodos, situação em que serão aplicados os métodos previstos para os restantes candidatos):

A) Avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Com uma ponderação de 70 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

B) Entrevista de avaliação de competências, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

11.2.1 - A Ordenação Final dos candidatos que completem o processo com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 70 \%AC + 30 \%EAC$$

11.3 - Valoração dos métodos de seleção - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo 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 ou fase seguintes, conforme estipulam os n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como os candidatos que não compareçam à realização de qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados.

11.4 – Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração na ordenação final, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12- Composição do Júri:

12.1- Presidente do Júri: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira; 1.º Vogal efetivo: Maria Soledade Almeida Pires, Chefe de Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo: Pedro Guilherme Mourato Rainho Barbas, Chefe de Divisão da Cultura, Juventude, Desporto, Assuntos Sociais, Educação e Turismo do Município de Portalegre; 1.º Vogal suplente: Vera Susana Gavanha Magro, Técnico Superior; 2.º Vogal suplente: Vanda Cristina Carrilho Costa, Técnico Superior.

13- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

13.1 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, bem como as listas dos resultados intercalares de cada método de seleção, são afixadas em local visível e público das instalações deste Município e disponibilizada na sua página eletrónica sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da Republica com informação sobre a sua publicação, conforme previsto no nº 5 do artigo 28º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13.2 - Recrutamento: atento o disposto na d) do n.º 1 do artigo 37.º da LGTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

14 - Nos termos do Decreto- Lei n.º 29/2001, de 3/02, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão sobre o compromisso de honra o respetivo grau de deficiência e os meios de comunicação, expressão a utilizar no processo de seleção.

15 - 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.

Marvão, 2 de dezembro de 2020

O Presidente da Câmara Municipal,



Luis António Abelho Sobreira Vitorino