

Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento e seleção para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - Carreira e categoria de Técnico Superior - Área de Educação Física.

ATA N.º I

No dia vinte e três de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, no edifício sede do município de Armamar, às 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em título, constituído por Maria do Rosário dos Santos Dias Pinto, dirigente intermédia do 3.º grau, presidente do júri; Nuno Soares Carvalho Pereira da Fonseca, técnico superior e Sandra Andreia Afonso e Álvares Marques, técnico superior, vogais efetivos, que após tomar conhecimento do teor da deliberação da Câmara Municipal de 20 de dezembro de 2024, bem como do despacho do presidente da Câmara Municipal, de 23 de dezembro de 2024, relativamente à abertura do procedimento concursal, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos: -----

- I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício de funções a desempenhar; -----
- II. Os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final; -----
- III. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção; -----
- IV. Critérios de ordenação preferencial; -----
- V. Forma de notificação dos candidatos; formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase. -----

I. **Perfil de Competências** adequado ao exercício de funções a desempenhar: -----

Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

- a) Orientação para o Serviço Público – Atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----
- b) Orientação para os Resultados – Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- c) Orientação para a Mudança e Inovação – Capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;
- d) Comunicação – Transmite informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.;
- e) Organização, Planeamento e Gestão de Projetos – Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

II. **Métodos de Seleção:** os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 20 (vinte), caso em que, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção, pelo elevado número de candidaturas, bem como pela necessidade de otimizar recursos para o número de avaliações psicológicas a realizar, nos termos do artigo 19.º da

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o 1.º método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o 2.º método de seleção e métodos seguintes, aplicados a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades. -----

1. Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: -----

a) Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, a aplicar à generalidade dos candidatos; Ou -----

b) Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências - aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos referidos métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura. -----

1.1. Método de seleção facultativo, a aplicar à generalidade dos candidatos; Entrevista de Avaliação de competências. -----

2. A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa; -----

2.1 A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta e versará sobre a seguinte legislação: Decreto-Lei n.º 135/99 de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 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 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas) – Código do Trabalho; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro – Estabelece Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro – Procede à Adaptação aos Serviços da Administração Autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 169/99, de 18 de setembro e Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Quadro de Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, Lei-Quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais; Legislação específica - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro,; Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho; Regime da responsabilidade técnica pela direção e orientação das atividades desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física, aprovado pela Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto; Regime de Acesso e Exercício da Atividade de Treinador de Desporto, aprovado pela Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto.

Toda a legislação mencionada deve considerar-se na sua redação atual.

2.2 Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%. -----

2.3 A realização da prova de conhecimentos obedecerá, ainda, às seguintes regras: -----

2.3.1 Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1, em suporte de papel, sem qualquer tipo de anotação; A legislação mencionada encontra-se disponível no endereço eletrónico do Diário da República, em <http://dre.pt> (versão consolidada). -----

2.3.2 Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 1 hora com tolerância de 10 minutos. -----

2.3.3 A realização da prova de conhecimentos obedecerá ainda, às seguintes normas: -----

a) Realização de um questionário que será composto por questões de escolha múltipla ou escolha múltipla e de desenvolvimento, com uma valoração global de 20 valores, sobre a legislação versada; --

b) Nas questões de escolha múltipla, o candidato deverá indicar a resposta correta, sendo atribuídas as cotações devidas; -----

c) Nas questões de escolha múltipla, para efeitos de classificação, serão tratadas exatamente da mesma forma, as respostas incorretas, inválidas e as não assinaladas (0 valores); -----

d) Nas questões de escolha múltipla, para cada questão existe apenas uma resposta certa, devendo os candidatos assinalar com um X a resposta correta; Caso o candidato pretenda alterar alguma resposta, deverá rodear com um círculo ou riscar a resposta errada para a considerar sem efeito e voltar a marcar a resposta correta; -----

e) Durante a realização da prova, os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. A violação das regras definidas implica a imediata exclusão dos candidatos; -----

f) Não é permitida a permuta de legislação entre candidatos; -----

g) As respostas a todas as questões devem ser efetuadas com esferográfica de tinta azul ou preta;

h) Não é permitido o recurso a qualquer equipamento eletrónico, nomeadamente computadores, tablet, entre outros, durante a realização da prova, bem como os telemóveis têm de estar desligados;

i) O candidato deverá vir munido do seu Cartão de Cidadão, o qual deverá permanecer em cima da mesa durante a prova; -----

j) No final, é obrigatório devolver o enunciado da prova e a respetiva grelha de respostas; -----

k) Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da PC. -----

l) Os candidatos deverão comparecer à realização da prova 30 minutos antes da hora marcada para a realização da mesma, sendo atribuída uma tolerância de 15 minutos por atraso, após o início da prova. Findo o qual, será vedada a entrada para a realização da mesma; -----

m) Caso o candidato pretenda desistir, deverá fazê-lo durante os primeiros 30 minutos, findo os quais não poderá abandonar a sala; -----

3. A avaliação psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto I, visando ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. -----

3.1 Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases. -----

3.2 Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

3.3 Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. -----

3.4 O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção avaliação psicológica que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

4. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, para o posto de

trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas, numa escala de 0 a 20 valores, das classificações dos elementos a avaliar, infra enumerados. -----

4.1 A habilitação académica (HA) – No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, a licenciatura em Ensino da Educação Física, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira e categoria de Técnico Superior, conforme os artigos 86.º, 88.º e mapa anexo à LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à exigida, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular. Assim, o júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma: ----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores. -----

Esclarece-se ainda que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

4.2 A formação profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração será elaborada de acordo com o seguinte: -----

- Sem formação – 0 valores; -----

- Menos de 100 horas de formação – 10 valores; -----

- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores; -----

- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores; -----

- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores; -----

- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores; -----

- Mais de 450 horas de formação – 20 valores. -----

4.2.1 Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovadas por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

4.2.2 Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas e 30 minutos, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas. -----

4.2.3 No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. -----

4.3 A experiência profissional (EP) – será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de técnico superior - Área de Educação Física, desde que no âmbito da área em causa, do seguinte modo: -----

- Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de: -----

- Com experiência de 1 a 3 anos completos – 2 valores; -----

- Com experiência de 3 a 6 anos completos – 4 valores; -----

- Com experiência de 6 a 9 anos completos – 6 valores; -----

- De 9 a 12 anos completos – 8 valores; -----

- Mais de 12 anos – 10 valores. -----

4.3.1 Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração o seguinte: -----

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas; -----

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública, na carreira de Técnico Superior, na área funcional em causa; -----

c) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções; -----

4.4 Avaliação do desempenho (AD) – neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa aos três últimos biénios em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar sendo avaliada da seguinte forma: -----

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores; -----
- Desempenho Regular (2 a 3,499) – 12 valores; -----
- Desempenho Bom (3,500 a 3,999) – 16 valores; -----
- Desempenho Muito Bom (4 a 5) – 18 valores; -----
- Mérito Excelente (4 a 5) – 20 valores; -----

4.4.1 Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

4.4.2 No caso do candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores (conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

4.4.3 No caso de candidato com relação jurídica de emprego público, mas que não tenha o correspondente serviço efetivo para efeitos de avaliação de desempenho (mais de um ano de serviço efetivo), não será aplicada a fórmula com este parâmetro. -----

4.4.4 O fator avaliação de desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções numa entidade empregadora pública. -----

4.5 As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

4.6 Fórmula Classificativa da Avaliação Curricular -----

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)}{4}$$

4.7 A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 70%. -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

5.1 O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, adiante designado por EAC, será aplicado aos candidatos com e sem relação jurídica de emprego público, ou seja, na existência de candidatos com relação jurídica de emprego público será aplicado como método obrigatório, sendo

que à generalidade dos candidatos (sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo resolutivo) será aplicado como método facultativo. -----

5.2 A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = \frac{OSP + OR + OMI + C + OPGP}{5}$$

Sendo: -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

OSP – Orientação para o Serviço Público; -----

OR – Orientação para Resultados; -----

OMI – Orientação para a Mudança e Inovação; -----

C – Comunicação; -----

OPGP - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos. -----

5.3 Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles, que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final. -----

5.4 Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências – 20 minutos por candidato. ---

5.5 A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%. -----

6. Ordenação final -----

6.1 Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

6.2 Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com a c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (70\%PC) + (30\%EAC)$$

ou

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

Sendo: -----

OF – Ordenação Final; -----

PC – Prova de Conhecimentos; -----

AC – Avaliação Curricular; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

III. Recursos a Entidades Especializadas -----

O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim

o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

IV. Critérios de Ordenação Preferencial -----

1. Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

2. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: ----

1.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Orientação para o Serviço Público - OSP"; -----

2.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Orientação para os Resultados - OR"; -----

3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Orientação para a Mudança e Inovação - OMI"; -----

4.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Comunicação - C". -----

Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

V. Notificação/Formalização de candidaturas/outros -----

1. De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência previa nos termos do Código do Procedimento Administrativo, bem como, são notificados os candidatos admitidos da decisão de admissão. -----

1.1 Os candidatos admitidos serão convocados (via plataforma eletrónica, por email), através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção. -----

1.2 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Armamar e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

2. Prazo de validade - O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, se o número de candidatos aprovados, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no aviso de abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo período de dezoito meses a contar da data de homologação da lista de ordenação final. -----

3. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretario 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, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal". Não obstante, foi questionada a CIM Douro que em 25 de novembro de 2024 declarou a sua inexistência. -----

4. Caracterização sumária do posto de trabalho: Funções constantes do Anexo I a LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de grau de complexidade funcional 3, designadamente a realização de tarefas nos domínios dos Tempos Livres, do Desporto, da Educação e da Saúde, relacionadas com a área de formação, cometidas por norma legal, despacho ou determinação superior.

5. Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é 1.ª posição, nível 16, da carreira/categoria de Técnico Superior, a que presentemente corresponde o valor de 1385,99 da Tabela Remuneratória Única (TRU) da administração pública, sendo que aos candidatos

integrados na carreira e categoria correspondente aos postos de trabalho publicitados não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida. -----

6. Formalização da candidatura: Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, conjugado com o artigo 12.º da referida Portaria. -----

6.1 As candidaturas deverão ser formalizadas nos termos do artigo 13.º da mencionada Portaria, efetuada em suporte eletrónico cujo acesso é feito no sítio do município de Armamar na internet em www.cm-armamar.pt no balcão eletrónico, selecionando a opção “Gestão de Pessoal”, acompanhadas do respetivo *curriculum vitae* e demais documentos exigidos no procedimento. -----

6.2 A apresentação das candidaturas, deve ser acompanhada, dos seguintes documentos: -----

a) declaração passada e autenticada pelo serviço onde exerce funções públicas, comprovativa do vínculo de emprego público, da carreira ou categoria de que é titular, com descrição da atividade que executa/caracterização do posto de trabalho que ocupa, a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e a avaliação de desempenho quantitativa obtida nos últimos três anos ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período; -----

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; -----

c) Os candidatos a que seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, devem apresentar o Currículo Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal, se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional e da formação profissional frequentada; -----

d) Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar uma declaração multiusos, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, onde conste o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. -----

6.3 Os candidatos que sejam funcionários desta Autarquia, estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos antes indicados, exceto se os mesmos não constarem do respetivo processo individual. -----

6.4 Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento (formulário tipo), sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura. -----

7. As habilitações literárias exigidas são de grau 3 de complexidade funcional, ou seja, os candidatos devem ser titulares de licenciatura em Ensino da Educação Física, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----
Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados. -----

8. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 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. -----

9. Nos termos da alínea h) do artigo 3.º da citada Portaria, os candidatos têm acesso à informação

e ao processo, desde que o solicitem. A ata 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 publicitados no sítio da Internet da entidade (n.º 5 do artigo 11.º da Portaria). -----

10. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da citada Portaria, o aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1.º dia útil seguinte a publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica do município de Armamar. -----

11. 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". -----

12. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea v) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, nos procedimentos concursais em que o número de lugares a preencher seja de um ou mais, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Devendo, para o efeito, os candidatos declararem no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como se necessitam de meios especiais para a realização dos métodos de seleção, sob pena de não serem considerados para efeitos do citado. ---
Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar, foi encerrada a reunião, às 11,30 horas, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes. -----

O júri,

Flávia Rosário Santos dos Reis
Nuno Santos Carvalho Pereira Faria
Sandra Antunes Faria e Álvaro Marques

