

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202208/0469

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Tavira

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1.268,04

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão, na área de atuação da unidade orgânica que integra, nomeadamente, emitir pareceres técnicos e gestão de instalações desportivas.

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:

Despacho n.º 552/2022, de 20 de junho

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Desporto

Grupo Área Temática

Teatro, Cinema, Música, Dança, Educação Física e Desporto

Sub-área Temática

Educação Física e Desporto

Área Temática

Desporto

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Tavira	1	Praça da República		8800951 TAVIRA	Faro	Tavira

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Tavira

Contacto: 281320582

Data Publicitação: 2022-08-16

Data Limite: 2022-08-30

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República 2.ª série, n.º 157/2022, de 16 de agosto

Texto Publicado em Jornal Oficial: PUBLICITAÇÃO INTEGRAL DO PROCEDIMENTO CONCURSAL 1.- Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sua redação atual, conjugada 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, adiante designada por Portaria, torna-se público que, após aprovação do mapa global consolidado de recrutamentos autorizados para 2022 e, por despacho da Vereadora de Administração, Ambiente e Assuntos Jurídicos, de 20 de junho de 2022, se encontra aberto, nos termos do artigo 18º da Portaria, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira e categoria de técnico superior – licenciatura em Desporto, para o exercício de funções na Divisão de Desporto, Juventude e Saúde. 2.- Consultas prévias: 2.1- Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Tavira, na carreira e categoria de técnico superior – área de Desporto. 2.2- Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de requalificação apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa, atendendo a que no caso específico da Administração Local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o artigo 16.º da Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, conforme comunicação enviada pela CI-AMAL - Comunidade Intermunicipal do Algarve e até à sua constituição e, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, «As autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação». 3.- Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e Código de Procedimento Administrativo. 4.- Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o

preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria. 5.- O local de trabalho situa-se na área do Município de Tavira. 6.- Posicionamento remuneratório: de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento remuneratório pode ser objeto de negociação. A posição remuneratória de referência, respeitando as regras previstas no n.º 7 do referido artigo 38.º, corresponde à 2.ª posição nível 16 – 1.268,04€. 6.1- Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, o candidato que detenha já uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informa prévia e obrigatoriamente o posto de trabalho que ocupa e a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir. 7.- Caracterização do posto de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão, na área de atuação da unidade orgânica que integra, nomeadamente, emitir pareceres técnicos e gestão de instalações desportivas. 7.1- As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional, conforme o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 8.- Requisitos de admissão: conforme estipula o n.º 3 do artigo 17.º da Portaria, os candidatos devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura. 8.1- Requisitos Gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória; 8.2- Requisitos especiais - Habilitação Académica licenciatura em Desporto 8.3- Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. 9.- Âmbito do Recrutamento: nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída; 9.1- Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. N.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2022 10.- De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, 2 não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Tavira idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11.- Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível no sítio da Internet do Município www.cm-tavira.pt (Município-Recursos Humanos-concursos a decorrer-Procedimentos concursais-FORM184), e efetuadas nos termos dos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, deve ser apresentado na Secção de Recursos Humanos desta Câmara Municipal ou ser remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Tavira, Praça da República, 8800-951 Tavira, expedidas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas. No caso de a candidatura ser entregue via e-mail, deverá ser enviada para o seguinte endereço: concursospeessoal@cm-tavira.pt, devendo o formulário, depois de devidamente preenchido, ser assinado com recurso ao uso do certificado digital pessoal do candidato. 11.1- O Município encontra-se a desenvolver os procedimentos com vista ao cumprimento do n.º 2 do artigo 19.º da Portaria. 11.2- O formulário devidamente datado e assinado, deve indicar expressamente a referência do concurso a que concorre (ex.: OE 2021XX/XXXX) e ser acompanhado, dos documentos previstos no artigo 20.º da Portaria, nomeadamente: - Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; - No caso de ser detentor de relação jurídica de emprego público, declaração atualizada (com data reportada até ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, descrição da atividade que executa, bem como a última avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa; - Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, do qual

deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui, devidamente comprovada com cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável. 11.3- A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão dos candidatos do procedimento, quando a falta destes documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria. 12.- As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei. 12.1- 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. 13.- Métodos de seleção e critérios: Considerando que os artigos 36.º da LTFP e 5.º da Portaria estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico funcional do trabalhador, bem como o n.º 1 do artigo 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos ou complementares, optou-se pelos seguintes métodos: a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios, e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios, e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar, para os restantes candidatos. 13.1- Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar por escrito a aplicação daqueles métodos e, nesse caso, ser-lhes-á aplicado os métodos previstos na alínea b). 13.2- A Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar. 13.3- A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) – é 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 dos comportamentos em análise. 13.4- A Prova de Conhecimentos (PC)- com carácter eliminatório, comporta só uma fase e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, assume a forma escrita, com consulta, revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos e tolerância de 10 minutos, e versará sobre o seguinte: - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos (CCP), com as devidas alterações; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo (CPA); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP); Lei 5/2007, de 16 de janeiro-Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto; Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro-Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo, alterado pelo Decreto-Lei n.º 41/2019, de 26 de março; Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto-Regime Jurídico 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 (fitness), designadamente os ginásios, academias ou clubes de saúde (healthclubs); Edital n.º 942/2007 (Câmara Municipal de Tavira) -Regulamento Geral de Gestão, Utilização e Cedência das Instalações Desportivas Municipais; Edital n.º 540/2010 (Câmara Municipal de Tavira) – Regulamento Municipal de Apoio à Atividade Desportiva. 13.5– Será permitido aos candidatos a consulta aos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados. 13.6 - Não é permitida a consulta de

documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. 13.7- A Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 13.8 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)- visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples, com arredondamento às centésimas. 14.- A Ordenação Final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicados, consoante a situação do candidato: a) $OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$ b) $OF = [(PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$ Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; PC= Prova de conhecimentos; AP= Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de seleção. 14.1- Nos termos do nº 6 do artigo 11º. da Portaria, 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, são publicados no sítio da Internet do Município de Tavira em www.cm-tavira.pt (Município-Recursos Humanos-concursos a decorrer-Procedimentos concursais). 15.- Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. 16.- Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria, e esgotados estes, de acordo com os critérios definidos na ata do júri. 17.- Para efeitos do disposto no nº.1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 17.1- De acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do presente aviso de abertura, o júri do concurso verifica a capacidade de o candidato exercer a função, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 17.2- Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência. 18.- Composição do Júri: Presidente: Francisco Herculano Pessanha de Carvalho, Chefe da Divisão de Desporto, Juventude e Saúde; Vogais: Telmo Alexandre Peres dos Santos, Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior; Vogais suplentes: Susana Maria Serra da Glória Fialho, Técnica Superior, e Michel António Pereira Custódio, Técnico Superior. 19.- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º e do artigo. 22.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 19.1- Os candidatos admitidos são convocados através de notificação por carta registada conforme n.º 7 do artigo 21.º da Portaria, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção. 19.2- Nos termos do n.º 1 do artigo 25.º da Portaria, 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 Tavira e disponibilizada no sítio da Internet do Município de Tavira. 19.3- Nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por intermédio de carta registada. 19.4- A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação será publicitada nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria. 20.- Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

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:**