



AVISO N.º 16/2025

Registo n.º 35844/2025

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL – SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO DESPORTIVO

1 – Para efeitos no disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, conjugado com o artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, de acordo com deliberação do Órgão Executivo em Reunião de Câmara de 3 de julho de 2025, encontra-se aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de reservas de recrutamento para a carreira e categoria de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Desenvolvimento Local - Serviço de Desenvolvimento Desportivo.

2 - Caracterização do posto de trabalho:

Para além das funções constantes na LTFP, o/a Técnico/a Superior a exercer funções no Serviço de Desenvolvimento Desportivo deve:

- Planear, coordenar e lecionar atividades/aulas desportivas promovidas pela autarquia, tanto de caráter regular como pontual (eventos, programas de atividade física, aulas, etc.);
- Desenvolver projetos e programas de promoção da atividade física, dirigidos à população em geral e a grupos específicos (crianças, jovens, seniores, pessoas com deficiência, etc.);
- Realizar o acompanhamento técnico de equipamentos desportivos municipais, incluindo apoio à sua gestão, manutenção e otimização do uso;
- Prestar apoio técnico a clubes e associações desportivas locais, incluindo candidaturas a apoios e aconselhamento na organização de eventos ou projetos;
- Colaborar na implementação de políticas municipais de desporto, em articulação com o plano estratégico da autarquia;
- Avaliar e monitorizar o impacto das atividades desportivas promovidas, incluindo recolha e tratamento de dados;
- Elaborar relatórios, pareceres técnicos e propostas no âmbito da sua área de atuação;
- Representar a autarquia em reuniões, grupos de trabalho e eventos relacionados com o desporto, a nível regional ou nacional;
- Promover a inclusão social, saúde e bem-estar através do desporto e da atividade física.

A presente caracterização do posto de trabalho não prejudica a atribuição de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Competências a demonstrar: Orientação para o serviço público; orientação para os resultados; análise crítica e resolução de problemas; organização, planeamento e gestão de projetos; iniciativa.

3 – Local de trabalho: Município de Sines

4 - Reserva de recrutamento: Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento válidas para este posto de trabalho.

5 – No que respeita à verificação da inexistência de pessoal em situação de valorização profissional (Requalificação), de acordo com o Despacho n.º 2556/2014 – SEAP de 10/07/2014 de concordância com nota n.º 5/JP/2014, a Administração Local encontra-se abrangida pela aplicabilidade da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, no entanto, está dispensada de consulta ao INA, assumindo cada entidade elencada no n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 a posição de EGRA, enquanto essa não esteja constituída nos

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



termos do artigo 16.º do mesmo diploma legal.

6 – Âmbito do recrutamento: Considerando os princípios da racionalização e da eficiência, que devem presidir à atividade municipal, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, o recrutamento de trabalhadores deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade, tal como consta do mapa de pessoal, decidido pelo dirigente máximo do órgão ou serviço. O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. O órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. Este procedimento é aberto ao abrigo do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na sua redação atual, ou seja, podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

7 – Posição remuneratória: o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à posição 1 – nível 16 para a carreira e categoria de técnico superior, no valor de 1.442,57 €, decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 1/2025 de 16 de janeiro, que altera a base remuneratória e atualiza os valores das remunerações e ajudas de custo da Administração Pública.

8 – Requisitos gerais de admissão (eliminatórios):

8.1. Os previstos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2. Requisitos específicos: Título Profissional de Técnico de Exercício Físico (TPTEF) - (habilita para a função de técnico de exercício físico);

8.3. Requisito habilitacional: Nível habilitacional exigido de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP e por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF): 813 – Licenciatura em Desporto. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

8.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas;

8.5. 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos escrita – Ponderação de 70%
- Avaliação psicológica – Menções classificativas de Apto e Não Apto
- Entrevista de avaliação de competências – Ponderação de 30%

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, ser-lhe-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção: Avaliação curricular – ponderação de 60%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 40%

9.1. Prova de Conhecimentos Escrita (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção assume a natureza teórica escrita, é de realização individual, com a duração de 90 minutos, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre as matérias inframencionadas, com possibilidade de consulta da legislação em suporte papel e/ou meios eletrónicos (sem recurso a internet). Não é admissível em qualquer das formas de consulta, o recurso a legislação anotada.

A prova de conhecimentos escrita versará sobre as seguintes matérias:

1. Enquadramento Legal e Regulamentar

O candidato deverá dominar a legislação relevante para o exercício de funções na área do desporto no contexto autárquico, nomeadamente:

- 1.1. Constituição da República Portuguesa – Princípios Fundamentais, Administração Pública, direitos e deveres dos cidadãos no acesso ao desporto (artigos 79.º e conexos).
- 1.2. Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro.
- 1.3. Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual.
- 1.4. Legislação sobre Segurança e Responsabilidade Civil em Eventos Desportivos – incluindo Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, na sua redação atual.
- 1.5. Regulamentos Municipais – regulamentos específicos sobre utilização, gestão e cedência de instalações e equipamentos desportivos municipais (quando aplicável).

2. Organização e Gestão do Desporto

- 2.1. Conceitos e fundamentos da gestão desportiva no setor público.
- 2.2. Elaboração de planos estratégicos de desenvolvimento desportivo local.
- 2.3. Gestão e manutenção de instalações e equipamentos desportivos:
 - 2.3.1. Normas técnicas e de segurança
 - 2.3.2. Planos de manutenção preventiva e corretiva
- 2.4. Organização e coordenação de eventos, programas e atividades desportivas de âmbito municipal.

3. Atividade Física, Saúde e Inclusão

- 3.1. Relação entre atividade física, saúde e qualidade de vida – conceitos básicos de fisiologia do exercício.
- 3.2. Desporto para todos – políticas de inclusão social, igualdade de género e desporto adaptado.
- 3.3. Programas municipais de promoção da atividade física – boas práticas e exemplos.

4. Desenvolvimento e Lecionação de Aulas/Treino de Grupos Específicos de Atividade Física Desportiva

4.1. Fundamentos gerais

- Benefícios da prática de atividade física ao longo da vida.
- Princípios do treino aplicados a diferentes populações (sobrecarga, especificidade, individualidade, recuperação).

4.2. População Infantil e Jovem

- Desenvolvimento motor, coordenação e habilidades básicas.
- Importância do carácter lúdico e diversificação de experiências.
- Atenção a fases de crescimento e risco de lesões.

4.3. Adultos

- Manutenção e desenvolvimento da condição física.
- Prevenção do sedentarismo e promoção da saúde.
- Treino ajustado a objetivos individuais (saúde, recreação, competição).

4.4. Adultos de Meia-Idade e Sêniores

- Foco na saúde, prevenção de doenças crónicas e qualidade de vida.
- Exercícios recomendados: resistência moderada, força adaptada, flexibilidade e equilíbrio.
- Atenção especial à progressão gradual, segurança e socialização.

4.5. Populações Especiais

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



- Adaptação do exercício a pessoas com doenças crónicas ou deficiência.
- Estratégias de inclusão e promoção do desporto para todos.

5. Competências Transversais na Função Pública

- 5.1. Código do Procedimento Administrativo – princípios gerais aplicáveis ao exercício de funções.
- 5.2. Ética e deontologia profissional no contexto da Administração Pública.
- 5.3. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Bibliografia e Recursos de Referência

- Direção-Geral da Saúde (DGS) – Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física (PNPAF).
- Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ) – Guia Prático: Desporto para Todos.
- American College of Sports Medicine (ACSM). (2018). ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription. Wolters Kluwer.
- Malina, R., Bouchard, C., & Bar-Or, O. (2004). Growth, Maturation, and Physical Activity. Human Kinetics.
- Shephard, R. J. (2015). Aging, Physical Activity, and Health. Human Kinetics.

9.2. 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. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

9.3. Avaliação Curricular: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e seguintes critérios:

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

Sendo:

HL – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Para o nível habilitacional, será considerada a titularidade da habilitação académica mínima exigida para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Desporto, devidamente certificada pelas entidades competentes.

Será valorada da seguinte forma:

Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores

Nível habilitacional superior = 20 valores

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, dos últimos cinco anos.

Para a valoração da formação profissional, será adotado o seguinte critério:

Sem formação profissional = 8 valores

< 50 horas = 12 valores

≥ 50 horas e < 100 horas = 16 valores

≥ 100 horas e < 200 horas = 18 valores

≥ 200 horas = 20 valores

EP – Experiência Profissional: será considerada apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem experiência profissional = 5 valores

- Experiência profissional inferior a 1 ano = 10 valores

- Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores

- Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores

- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores



AD – Avaliação de Desempenho – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação, de acordo com as menções:

- Desempenho inadequado - 8 valores
- Desempenho adequado/regular - 12 valores
- Desempenho bom - 15 valores
- Desempenho relevante/muito bom - 18 valores
- Desempenho excelente - 20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de 10 valores. Só serão contabilizados os elementos relativos às formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\begin{aligned} \text{OF} &= [70\%\text{PC} + \text{AP (Apto)} + 30\%\text{EAC}] - \text{n.º 1 do artigo 36.º da LTFP} \\ \text{OF} &= (60\%\text{AC} + 40\%\text{EAC}) - \text{n.º 2 do artigo 36.º da LTFP} \end{aligned}$$

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

9.4. Entrevista de Avaliação de Competências – Este método de seleção terá a duração de aproximadamente 30 minutos, será valorado 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 e incidirá sobre as seguintes competências:

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentem 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.

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Atuar 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.

ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS: 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.

ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

INICIATIVA: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da mesma legislação.

10 - É excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

11 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da mesma legislação.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



- 12 - Os candidatos serão notificados nos termos do artigo 25.º da legislação referida nos pontos anteriores.
- 13 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard do edifício dos paços do concelho e disponibilizada no sítio da Internet do Município.
- 14 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no placard do edifício dos paços do concelho, disponibilizada no sítio da Internet do Município e publicada no Diário da República.
- 15 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet do Município, (www.sines.pt).
- 16 - Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da mesma Portaria, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet do Município na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.
- 17 - Formalização: Nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e salvo indicação expressa e devidamente fundamentada, as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, disponível no sítio da Internet do Município (www.sines.pt) e remetidas para o email: recrutamento@mun-sines.pt, identificando o procedimento através do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.
- 17.1. A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:
- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
 - b) Fotocópia do Título Profissional de Técnico de Exercício Físico (TPTEF) - (habilita para a função de técnico de exercício físico);
 - c) Curriculum vitae devidamente documentado e assinado;
 - d) Fotocópia de certificados de formação e ou documento comprovativo de experiência profissional;
 - e) Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração emitida pela entidade patronal, atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as três últimas menções de avaliação de desempenho e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;
 - f) Caso o candidato seja portador de deficiência, deverá apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
 - g) Os candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem ainda anexar à sua candidatura: comprovativo de nacionalidade e comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal.
- 17.2. Os candidatos que exerçam funções no Município de Sines ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo declarar tal facto no requerimento.
- 17.3. Nos termos do artigo 14.º do referido diploma, as falsas declarações prestadas pelos candidatos e ou a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.
18. Composição do júri do procedimento e período experimental:
- Presidente: José Manuel Paulino Barambão, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Local;
- 1.º Vogal Efetivo: Marc Francis Moreira, Coordenador do Serviço de Desenvolvimento Desportivo;
- 2.º Vogal Efetivo: Célia Maria Gonçalves, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;
- 1.º Vogal Suplente: Eurico Afonso Leitão Pereira, Técnico Superior do Serviço de Desenvolvimento Desportivo;

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



2.º Vogal Suplente: Helena Isabel Silva Santos Leal, Técnica Superior do Serviço de Assessoria Jurídica.

O primeiro vogal substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

19 - Quota de emprego: dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

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".

Sines, 22 de agosto de 2025

O Vereador

(Por despacho de delegação de competências datado de 20 de outubro de 2021)