



anf

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

AVISO

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA
PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA
DE TÉCNICO SUPERIOR - JURISTA**

1 - No cumprimento do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, após a deliberação, do Executivo Municipal, reunido em 29 de dezembro de 2023 e por meu Despacho de 23 de janeiro de 2024, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação de Aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de dois posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior - Jurista.

2 - Requalificação: 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, de acordo com as Soluções Interpretativas Uniformes, da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.

Ainda para efeitos da verificação de trabalhadores em situação de requalificação, a CIM - Região de Coimbra informou que "... no caso da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a entidade gestora da requalificação que se constitui no âmbito de cada entidade intermunicipal, (EGRA), não se encontra ainda constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação ...".



Crj

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

3 - Legislação Aplicável: Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 - Âmbito de Recrutamento: Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

5 - Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área Territorial do Município de Soure.

6 - Descrição Sumária das Funções: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional.

7 - Caracterização do Posto de Trabalho: Realiza estudos e outros trabalhos de natureza jurídica nomeadamente os conducentes à definição e concretização das políticas do Município; elabora pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; recolhe, trata e difunde legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; pode ser incumbido de acompanhar processos judiciais.

7.1º - A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do art.º 81º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.



cf

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

7.2° - Perfil de competências determinado como essencial: Planeamento e Organização; Iniciativa e Autonomia; Análise da Informação e Sentido Crítico; Orientação para o Serviço Público.

8 - Prazo de Validade - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses contados da data da homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, não estando constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento desta natureza, nos termos do n.º 5 e 6 do art. 25º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

9 - Posicionamento Remuneratório: De acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) no n.º 3 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, que corresponde atualmente a 1.385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos).

10 - Requisitos de Admissão:

10.1 - Requisitos Gerais: Os referidos no artigo 17.º da LTFP, designadamente:

- 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;



Handwritten signature in blue ink.

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 - Requisitos Habilitacionais: Licenciatura em Direito.

10.3 - Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

10.4 - Nos termos da alínea k), do n.º 3, do art. 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, **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.

11 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

11.1 - De acordo com o n.º 1 do art.º 13 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não serão consideradas as candidaturas efetuadas em suporte eletrónico. A Autarquia não detém os meios informáticos necessários, nomeadamente plataforma eletrónica de recrutamento, de modo a ser viável que as candidaturas ao presente procedimento concursal sejam efetuadas por via eletrónica, nem o email garante a segurança de recebimento/suporte de candidaturas. Deste modo, as candidaturas deverão ser entregues, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicitação integral na Bolsa de Emprego Público, em suporte papel através do preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, que estará disponível na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e no Site Oficial deste Município em www.cm-soure.pt;

11.2 - As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos ou remetidas pelo



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

correio, com aviso de receção expedido até ao termo do prazo afixado, para a Câmara Municipal de Soure, Praça da República, 3130 - 218 Soure;

11.3 - Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Bilhete de Identidade e Cartão de Identificação Fiscal ou Cartão de Cidadão (facultativo);
- b) Certificado de Habilitações Literárias (fotocópia);
- c) Curriculum Vitae, devidamente, datado e assinado;
- d) Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia);
- e) Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo órgão ou serviço, da qual conste inequivocamente a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da posição remuneratória que detêm nessa data, da atividade que executam, do órgão ou serviço onde exercem funções e da avaliação de desempenho obtida nos últimos 4 anos (corresponde a 2 biénios ou ciclos avaliativos).

Deve ser identificado expressamente o procedimento concursal a que se candidata, através do número do aviso publicado no Diário da República (Ex: D.R. Aviso n.º 0000/2024), ou do código de oferta na Bolsa de Emprego Público em que o procedimento foi publicitado (Ex: OE202400/0000).

12 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

cf

13 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

14 - Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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."

16 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizadas no seu sítio da internet.

17 - Métodos de Seleção - **Os Métodos de Seleção a utilizar serão:**

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

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, constituída por questões, exclusivamente, de escolha múltipla. A



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

g

prova terá a duração de 1 hora com 15 minutos de tolerância, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. E versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas:

- * Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação);
- * Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação);
- * Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação);
- * Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);
- * Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação);
- * Regime Geral das Contraordenações (Decreto-lei n.º 433/1982, de 27 de outubro, na atual sua redação);
- * Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação);
- * Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação);
- * Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, Lei-Quadro da Transferências das Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais);
- * Estatuto dos Eleitos Locais (Lei n.º 29/97, de 30 julho, na sua atual redação);



9

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

* Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na atual redação);

* Regime de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos (Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação);

* Regime Geral da Taxas das Autarquias Locais (Lei n.º 53 F/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação);

* Regime Financeiro das Autarquias Locais (Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação).

b) Avaliação Psicológica - que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

E ainda como método facultativo:

c) Entrevista de Avaliação de Competências - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.



G

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo).

17.1 Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o



G

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que,

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

HA = Habilitações Académicas (30%):

- Licenciatura - 16 valores;
- Mestrado - 18 valores;
- Doutoramento - 20 valores.

FP = Formação Profissional (30%):

Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área da atividade específica, devendo ser devidamente comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

- Formação com duração:
- Até 50 horas - 14 valores;
- > 51 horas e \leq 100 horas - 16 valores;
- > 101 horas e \leq 150 horas - 18 valores;
- > 150 horas - 20 valores.



G

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Para efeitos de normalização, considera-se ainda que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

EP = Experiência Profissional (30%):

- Até 2 anos - 18 valores;
- Mais de 2 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores.

Avaliação de Desempenho (10%) - Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- Mérito Excelente - 20 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.



9

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.

E ainda como método facultativo:

c) Avaliação Psicológica - que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o



G

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (\text{Apto/Não Apto})$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação Psicológica (método facultativo).

18 - Composição do Júri: Nos termos do n.º 1 do art. 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri será constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Pedro Alexandre de Brito Marques Almeida Malta, Diretor de Departamento em R/S, do Município de Soure;

Vogais Efetivos:

- Sónia Pereira Casaleiro, Jurista, Chefe da Unidade Jurídica do Município de Pombal;
- Nuno Manuel Ribeiro de Sá, Jurista, Chefe do Gabinete de Auditoria, Gestão de Risco e Qualidade do Município de Coimbra.

Vogais Suplentes:

- Susana Isabel das Neves Morim, Dirigente Intermédia de 4.º Grau da Unidade Orgânica de Educação e Juventude, em R/S, do Município de Soure;
- Luísa Margarida Lima Anjo, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Desenvolvimento do Município de Soure.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pela 1.ª vogal efetiva.



6

MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

19 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou a menção de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

20 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, será dada prioridade, ao candidato que possuir o nível académico superior. Por fim, se ainda subsistir igualdade, será dada primazia ao candidato que obteve a classificação/nota da habilitação académica superior.

21 - Após a homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público, no edifício dos Paços do Município e disponibilizada em www.cm-soure.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

22 - De acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art. 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o respetivo aviso de abertura será publicitado por extrato na 2ª Série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município de Soure em www.cm-soure.pt.

23 - As notificações previstas neste procedimento são efetuadas nos termos do art. 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

23.1 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

24 - Período Experimental: O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45.º e seguintes da LTFP.

Paços do Município de Soure, 12 de março de 2024

O Presidente,

(Mário Jorge Nunes)