



## MUNICÍPIO DE SOUSEL

### AVISO

#### **Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado - contrato de trabalho em funções públicas, conforme caracterização no mapa de pessoal**

Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, mediante proposta aprovada pelo órgão executivo em reunião realizada no dia 25 de maio de junho de 2022, encontra-se aberto procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado - contrato de trabalho em funções públicas, para preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal aprovado para o ano 2022, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso no Diário da República.

Este procedimento, rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro.

**1 - Identificação do ato:** abertura de procedimento concursal comum para um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico, inserido na área da educação.

**2 – Prazo de Validade:** O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do artigo 30º e 32º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**3 – Local de trabalho:** O local de trabalho situa-se na área do Município de Sousel.

**4 – Descrição sumária das funções:** O posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico, inserido na área da educação, do mapa de pessoal, compreende as seguintes funções:

- ✓ Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos ou serviços.



## MUNICÍPIO DE SOUSEL

**4.1** - A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

**5 – Posicionamento Remuneratório:** de acordo com a tabela remuneratória correspondente aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, tendo em conta o determinado no art.º 38º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria – posição 1 nível 5 – 709,46€;

### **6 – Requisitos de Admissão:**

**6.1 – Requisitos Gerais:** os previstos no artigo 17º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

**7 – Requisitos de Vínculo:** O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35º da mesma Lei, podem candidatar-se:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

**8.** Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excecionalmente procede-se ao recrutamento



## MUNICÍPIO DE SOUSEL

de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

**9.** Dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

**10 – Habilitações Literárias exigidas:** Escolaridade Obrigatória conforme alínea a) n.º 1 do artigo 86º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

**11 – Prazo para apresentação de candidaturas:**

As candidaturas devem ser entregues no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**12 - Forma de apresentação de candidaturas**

A apresentação das candidaturas é efetuada através do preenchimento do formulário tipo disponível no site oficial do Município ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)) e remetido para o endereço eletrónico [recrutamento@cm-sousel.pt](mailto:recrutamento@cm-sousel.pt), podendo ainda ser entregues pessoalmente Serviço de Gestão de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente (9,00h-12,30h / 13,30h 17,00h) ou remetidos pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para Praça da República, 7470-220 Sousel, até ao termo do prazo fixado.

A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

Deve ser apresentado um formulário de candidatura com a respetiva documentação exigida para o procedimento concursal a que se candidata, indicando expressamente a referência a que concorre, não sendo consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente o código da BEP ou a referência do procedimento concursal.

A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae detalhado, datado e assinado e ainda dos seguintes elementos:

a) Fotocópia legível do respetivo certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 10 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão,



## MUNICIPIO DE SOUSEL

deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

b) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

c) Declaração/Cópia emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019.

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

**14** — Os **métodos de seleção** a utilizar são:

Prova escrita de conhecimentos (PEC) + Avaliação Psicológica (AP) + Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

14.1. Prova escrita de conhecimentos (PC) - A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Prova Escrita de Conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte, versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia:

- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as respetivas alterações;
- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as respetivas alterações
- ✓ Código do Procedimento Administrativo (CPA), Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro
- ✓ Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, com as respetivas alterações



## MUNICIPIO DE SOUSEL

14.2. Avaliação Psicológica (AP) - 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;

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

14.3.1.) Aspetos a avaliar: Interesse e motivação profissional, capacidade de expressão e comunicação, sentido de organização e capacidade de inovação, capacidade de relacionamento, conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer;

14.3.2.) Níveis classificativos- Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores;

15. A **ordenação final** dos candidatos resultará da classificação dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

em que:

CF - Classificação Final

PC – Prova de conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

16. **Métodos de Seleção e Critérios Específicos** — Nos termos do n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou



## MUNICIPIO DE SOUSEL

atividade caracterizadora 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, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 10)

$$CF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

Sendo que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

16.1 - Avaliação Curricular (55%) – 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Na ata da primeira reunião de júri serão definidos os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação bem como grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA + FP + 2*EP + AD/5$$

Sendo que:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitações Académicas

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, consideram - se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte;



## MUNICIPIO DE SOUSEL

16.2- Entrevista de Avaliação de Competências (45%) – Visa avaliar, numa relação interpessoal, 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 previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte:

Dada a natureza urgente do concurso a entidade empregadora e, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de seleção acima referidos (Avaliação Curricular, Entrevista Profissional de Seleção) o dirigente máximo do serviço pode aplicar num primeiro momento à totalidade dos candidatos apenas um único método de seleção obrigatório.

O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere a aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da media aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária e será afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no sítio do Município ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)) sendo ainda publicitado no Aviso, na IIª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

A aplicação dos métodos de seleção bem como a redução a escrito da respetiva decisão, fica sob responsabilidade do júri abaixo designado, o qual cabe aplicar os métodos definidos no presente



## MUNICIPIO DE SOUSEL

despacho e fundamentar a sua decisão (Cfr. Artigos 12º a 16º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

### **17 – Composição do Júri:**

Presidente: Carlos Manuel Cascalheira Rodrigues, Chefe de Divisão

Vogais efetivos: Vítor Augusto Cid Carreiras, Coordenador Técnico

Emília de Jesus Mendes Boto Polido, Coordenadora Técnica

Vogais suplentes: Sandra Isabel Canha Mendes Pires, Técnica Superior

Cidália Maria Sardinha Rodrigues Correia, Técnica Superior

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos.

**18** – Nos termos do n.º 6 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método são publicitadas no sítio da internet da entidade.

**19** – Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no artigo 22º da Portaria nº Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

**20** – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos do previsto no artigo 24º e por umas das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

A publicação 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 Sousel e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por umas das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**21** – A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5, artigo 28º, da Portaria n.º artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.





## MUNICÍPIO DE SOUSEL

**22** – Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**23** – Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 2 dos artigos 3º e 9º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

**23.1** – Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

### **24 – Período Experimental**

Nos termos da alínea b), n.º 1 do artigo 49º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), o período experimental terá a duração de 180 dias.

**24.1** – Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, que terá a mesma composição do júri definido para o presente procedimento concursal, ao qual compete a sua avaliação final.

**24.2** – A avaliação definitiva será efetuada nos termos do disposto nos artigos 45º e 46º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

**25** – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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 formação profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

**26** – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda na:

a) 2ª série do Diário da República, por extrato;

b) Internet, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

**27** – De acordo com o previsto no artigo 16º do Decreto-Lei n.º 209/2009, 3 de setembro alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, foi solicitado emissão de parecer prévio à Entidade Gestora do Sistema de Requalificação (EGSR), e que nos termos da informação prestada pela Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo através do mail datado de 17 de maio de 2022 ainda não se encontra constituída a EGRA por falta de regulamentação própria, e nos termos da lei, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto a EGRA não estiver em funcionamento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, “as autarquias locais não tem de consultar a Direção Geral da Qualificação dos



MUNICIPIO DE SOUSEL

Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

Sousel, 27 de maio de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Eng. Manuel Valério