



C

**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 ASSISTENTE OPERACIONAL - NADADOR SALVADOR**

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 25 de fevereiro de 2025 e, por meu Despacho de 05 de março de 2025, 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 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional - Nadador Salvador.

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 ...".



09

**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; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação.

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 1 de complexidade funcional.

7 - Caracterização do Posto de Trabalho: Prestar socorro a pessoas em dificuldades ou em risco de se afogarem; prestar os primeiros socorros, nomeadamente respiração artificial e massagem cardíaca; transportar os sinistrados para o posto de socorro mais próximo; advertir os utentes/banhistas que se expõem a situações perigosas, entre outras.

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.

8 - Prazo de Validade - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de



Ce

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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 n.º 233/2022, de 09 de setembro.

9 - Posicionamento Remuneratório: De acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP, 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 5 da tabela remuneratória única, que corresponde atualmente a 878,41€ (oitocentos e setenta e oito euros e quarenta e um 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;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 - Requisitos Habilitacionais: Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade.



**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

9

10.3 - Requisito Especial: Curso de Nadador Salvador reconhecido pelo Instituto de Socorros a Náufragos (cartão de nadador-salvador válido).

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

10.5 - 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](http://www.cm-soure.pt);

11.2 - As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos ou remetidas pelo correio, com aviso de receção expedido até ao termo do prazo PRAÇA DA REPÚBLICA \* 3130 - 218 SOURE \* TELEFONE 239 506 550 \* EMAIL geral@cm-soure.pt



ce

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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 Cartão de Cidadão (facultativo)
- b) Certificado de Habilitações Literárias (fotocópia)
- c) Curriculum Vitae, devidamente, datado e assinado
- d) Comprovativo do Curso de Nadador Salvador reconhecido pelo Instituto de Socorros a Náufragos (cartão de nadador-salvador válido);
- e) Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia)
- f) 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 0000/2025/0), ou do código de oferta na Bolsa de Emprego Público em que o procedimento foi publicitado (Ex: OE202500/0000).

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**

C

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 prova terá a duração de 1 hora com 15 minutos de tolerância, não

PRAÇA DA REPÚBLICA \* 3130 - 218 SOURE \* TELEFONE 239 506 550 \* EMAIL geral@cm-soure.pt



cl

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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);

\* Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Soure (Despacho n.º 1444/2020, de 30 de janeiro e Despacho n.º 1123/2024, de 29 de janeiro);

\* Regulamento das Piscinas Municipais de Soure (Regulamento n.º 601/2015, de 31 de agosto);

\* Regime Jurídico aplicável ao Nadador-Salvador em todo o Território Nacional (Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação);

\* Regime aplicável à atividade de Nadador-Salvador (Portaria n.º 311/2015, de 28 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



cf

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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.

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





el

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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 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%):

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;

- Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida - 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

PRAÇA DA REPÚBLICA \* 3130 - 218 SOURE \* TELEFONE 239 506 550 \* EMAIL geral@cm-soure.pt



ce

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

- Sem horas em formação: 9 valores;
- De 1 a 10 horas: 10 valores;
- De 21 a 30 horas: 14 valores;
- De 31 a 40 horas: 16 valores;
- De 41 a 50 horas: 18 valores;
- Mais de 51 horas: 20 valores.

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 / Muito Bom - 16 valores;
- Bom - 14 valores;
- Desempenho Adequado / Regular - 12 valores;
- Desempenho Inadequado - 8 valores.



ce

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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 consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base 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 dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Serão consideradas as seguintes competências:

- 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;
- Orientação para os resultados - 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;
- Gestão do Conhecimento - adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- Orientação para a segurança - priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar



2

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

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 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, durante esses 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 procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

**Em que:**

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;



8

**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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: Mário João Lourenço Gomes, Chefe de Divisão.

Vogais Efetivos:

- André Narciso Gabriel, Dirigente Intermédio de 4.º Grau;
- Lilia Susete da Costa Berardo, Dirigente Intermédio de 3.º Grau.

Vogais Suplentes:

- Susana Cristina da Costa Ramos, Técnica Superior;
- José Manuel Carraca Oliveira Galvão, Fiscal Municipal.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

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. 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, será dada prioridade, pela seguinte ordem:

- 1 - Candidato que possuir o nível académico superior;
- 2 - Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho.



**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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](http://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 nº 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](http://www.bep.gov.pt)) e na página eletrónica do Município de Soure em [www.cm-soure.pt](http://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.

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

Paços do Município de Soure, 13 de março de 2025

O Presidente,



(Mário Jorge Nunes)