

**MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO****Aviso (extrato) n.º 6985/2022**

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para a carreira de técnico superior de aquecimento, ventilação e ar condicionado.

Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para constituição de reserva de recrutamento na categoria/carreira de Técnico Superior

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.º 1 e com o n.º 5, ambos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, torna-se público a abertura de Procedimento Concursal Comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Constituição de Reservas de Recrutamento, de acordo com a deliberação do órgão executivo da reunião de 22 de janeiro de 2022 e nos termos do meu despacho de abertura de 29 de março de 2022 para o seguinte posto de trabalho:

Técnico Superior — AVAC;

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional.

Caracterização do posto de trabalho nos termos do mapa de pessoal em vigor e as constantes, no anexo referido no artigo 88.º da LTFP — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, descrita na íntegra, no respetivo aviso integral.

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de valorização profissional, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Engenharia Mecânica ou Engenharia eletromecânica ou Engenharia Eletrónica ou Engenharia de Gestão Industrial; e Especialização em Climatização e refrigeração ou equivalente e Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos), nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

O período de receção de candidaturas é de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação na Bolsa de Emprego Público.

O aviso integral de publicitação dos procedimentos será efetuada na BEP — Bolsa de Emprego Público, em www.bep.pt e na página eletrónica do Município de Viana do Castelo em <http://www.cm-viana-castelo.pt/>.

29 de março de 2022. — O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, *Luís Nobre*.

315178918



Câmara Municipal de Viana do Castelo
Município de Viana do Castelo

Aviso

Abertura de Procedimento Concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - Constituição de Reservas de Recrutamento

1. Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 22 de fevereiro de 2022 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 29 de março de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, o seguinte procedimento concursal, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para constituição de reserva de recrutamento na categoria/categoria de Técnico Superior:

1.1. Técnico Superior - AVAC;

2. Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

3. Requisitos de admissão aos procedimentos concursais: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em regime de valorização profissional, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a seguir referidos:

3.1. Requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Idade de idade completos;



APCER 2006/CEP.2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2. Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Engenharia Mecânica ou Engenharia eletromecânica ou Engenharia Eletrónica ou Engenharia de Gestão Industrial; e Especialização em Climatização e refrigeração ou equivalente), Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

4. Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1. No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5. Conteúdo funcional do posto de trabalho - O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo:

Análise, estudo e emissão de pareceres, numa perspetiva macroscópica, sistemática, integrada nos assuntos que lhe são submetidos para tratamento; elaboração de propostas fundamentadas de solução de problemas concretos; preparação, elaboração e acompanhamento de projetos; participação, com eventual coordenação, em equipas interdisciplinares compostas por técnicos superiores ou outros; intervenção no diálogo privilegiado com outros ramos de especialidades

para a prossecução de objetivos com conteúdo pluridisciplinar.

Coordenação, supervisionamento e participação na instalação e na manutenção de sistemas de energia e ou climatização, cumprindo



APCER 2016 GP 2012



Câmara Municipal de Viana do Castelo

critérios de qualidade e as normas de higiene, segurança e ambiente.

Efetua, de forma autónoma, a análise, o diagnóstico, a correção e ou a otimização de instalações existentes e efetua, sob orientação, o dimensionamento assistido de sistemas de energia e ou climatização.

Designadamente avalia necessidades de energia e/ou de climatização e efetua o dimensionamento assistido dos sistemas adequados a cada espaço e finalidade; seleciona soluções tecnológicas otimizadas e respetivos equipamentos, favorecendo a utilização de energias renováveis; analisa e diagnostica instalações existentes e propõe soluções corretivas ou de otimização; executa orçamentos relativos à instalação e manutenção de sistemas de energia e/ou de climatização; programa e organiza os trabalhos a realizar; gere instalações de energia e/ou de climatização; planeia e controla a qualidade de instalações de energia e/ou de climatização.

6. As candidaturas devem ser formalizadas, indicando a respetiva referência para a qual pretende concorrer, em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/*, disponível através do site www.cm-viana-castelo.pt, ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e entregues presencialmente no Serviço de Atendimento ao Munícipe, sito no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, dentro do horário daquele serviço (Segunda-Feira a Sexta-Feira das 09h00-16h30); ou por correio registado com aviso de receção, até o termo do prazo indicado. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;
- b) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;
- c) Curriculum vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.



APCER 2006/CEP.2682

d) Fotocópia que comprove os documentos exigidos de acordo com o estabelecido nos requisitos especiais no ponto 3.2.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

e) Comprovativo da inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos, de acordo com o solicitado nos requisitos especiais no ponto 3.2.

6.1. Além dos documentos mencionados no ponto 6.) os candidatos deverão apresentar presencialmente o seguinte documento sob pena de exclusão:

a) Bilhete de identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal ou do cartão de cidadão;

Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.º 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas (7.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, (7.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

7.1. Para os candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- Entrevista Profissional de seleção (EPS)



Avaliação Curricular (AC):
Fatores de Avaliação



Câmara Municipal de Viana do Castelo

- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

- No caso/a do/a candidato/a que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$.
- Caso o candidato não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$.

Sendo:

(HA) - Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

(FP) - Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas;

(EP) - Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) - Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

7.1.2. Entrevista de Avaliação de competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo



APCER 2006/CEP.2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

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 dos 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, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

As competências constam de grelha idêntica à abaixo descrita:

- . Avaliação da competência A - "análise de informação e sentido crítico";
- . Avaliação da competência B - "iniciativa e autonomia";
- . Avaliação da competência C - "relacionamento interpessoal";
- . Avaliação da competência D - "trabalho de equipa e cooperação";
- . Avaliação da competência E - "conhecimentos especializados e experiência";
- . Avaliação da competência F - "orientação para resultados";
- . Avaliação da competência G - "planeamento e organização";
- . Avaliação da competência H - "responsabilidade e compromisso com o serviço".

7.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos dos n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo:



APCER 2006/CEP.2682

www.cm-viana-castelo.pt/



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Os candidatos referidos em 7.1., poderão, em substituição dos métodos 7.1.1. e 7.1.2., optar pela realização dos métodos 7.2.1. e 7.2.2. abaixo descritos. (n.º 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

7.2. Candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- Prova teórica de conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);
- Entrevista Profissional de seleção (EPS);

7.2.1. A prova teórica de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

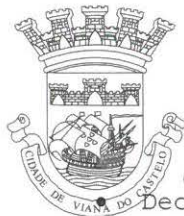
7.2.1.1. A prova teórica de conhecimentos (gerais e específicos), com uma ponderação de 40 %, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão abordados os seguintes temas, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, - Código do Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, adaptada aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - SIADAP;



APCER 2006/CEP.2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Decreto-Lei n.º 118/2013 de 20 de agosto, na redação atual;

- Decreto-Lei n.º 145/2017 de 30 de novembro, na redação atual;
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020 de 7 de dezembro, na redação atual;
- Decreto-Lei n.º 12/2021 de 19 de novembro, na redação atual.

A prova teórica de conhecimentos é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos da lei.

7.2.2. Avaliação psicológica (AP), com uma ponderação de 30 %, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

7.2.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, 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 de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo:

www.cm-viana-castelo.pt/



APCER 2006/CEP.2682

Classificação Final:



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em 7.1.	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 7.2.	$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF = Classificação Final;

PTPC = Prova Teórica de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

A falta de comparência dos candidatos referidos nos pontos, 7.1. e 7.2., em qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, bem como serão excluídos, aqueles que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer método de seleção.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

9. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

10. No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada:

1.º Valoração obtida no primeiro método utilizado;

2.º Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado;

3.º Subsistindo ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado;



APCER 2006/CEP.2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Subsistindo empate, em função da classificação mais elevada obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial:

- 4.0 - Experiência Profissional
- 4.1 - Apetência e conhecimentos na área de AVAC
- 4.2 - Motivação e interesse
- 4.3 - Capacidade de comunicação

11. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nestes termos, proceder-se-á:

11.1. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

11.2. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

12. Constituição do Júri:

Presidente: Eng.º António Oliveira Barros, Chefe de Divisão de Equipamentos Telecomunicações e Energias que preside;

Vogais efetivos: Eng.ª Rui Ribeiro Cruz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau de Telecomunicações e Energias e Dr.ª Hírdina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos e Eng.ª Vera Lúcia Bragança Martinho, Técnica Superior Engenheira Eletrotécnica

O 1.º Vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.



parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração



Câmara Municipal de Viana do Castelo

de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

14. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt

15. As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas na Câmara Municipal de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página eletrónica.

16. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria.

A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17. Ao abrigo do art.º 36.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 22.º e nos n.os 1 a 5 do artigo 23.º. Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

18. As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19. O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar será de acordo com o disposto no art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.



APCER 2006/CEP 2682

O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Castelo.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

21. Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

22. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

23. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

24. Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Valorização Profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, seguindo-se os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

25. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

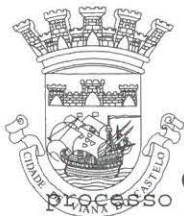
Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26. O Município de Viana do Castelo utiliza os seus dados pessoais para dar resposta aos seus pedidos, instrução dos seus processos, prestar informação sobre assuntos da autarquia e para fins estatísticos.



APCER 2006 157 16891

Conforme o entendimento da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos os documentos apresentados no âmbito do presente



Câmara Municipal de Viana do Castelo
processo são documentos administrativos, pelo que o Município estará obrigado a garantir o seu acesso integral a todos aqueles que o solicitarem.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 29 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo,

Luís Nobre



APCER 2006/CEP:2682