MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso (extrato) n.º 22249/2023

Sumário: Abertura de procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento na carreira/categoria de assistente operacional — auxiliar técnico de saúde.

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 4, ambos do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, 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 na reunião de 17 de outubro de 2023 e nos termos do despacho de abertura de 18 de outubro de 2023 para o seguinte posto de trabalho:

Assistente Operacional — Auxiliar Técnico de Saúde;

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:

Referência 1: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória + 1 ano de Experiência Comprovada ou CAP adequado) nos termos da alínea *b*) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação

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/

31 de outubro de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, *Luís Nobre.*

317017009

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 233/2022, de 9 de setembro, 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 17 de outubro de 2023 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 18 de outubro de 2023, 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 Assistente Operacional:

1.1 Referência 1 - Assistente Operacional - Auxiliar Técnico de Saúde;

2. Validade do procedimento concursal: O procedimento é válido para os efeitos previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3. Requisitos de admissão aos procedimentos concursais: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema 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) 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 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 1 (Escolaridade Obrigatória) + 1 (um) ano de experiência comprovada ou CAP Adequado, nos termos da alínea c) do n.° 4 do artigo 33.° da LTFP, 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.° 3 do artigo 30.° do anexo da Lei n.° 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.° 2 do art.° 88.° da Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caraterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo:

Referência 1: Prestar cuidados de higiene/conforto e ajudar o utente nas necessidades de eliminação, de acordo com orientações do técnico superior de saúde; Executar tarefas de alimentação/hidratação do utente e de acompanhamento durante as refeições; Efetuar a

transferência, posicionamento e transporte de utente, de acordo com orientações do técnico superior de saúde; Proceder ao acompanhamento e transporte de utentes; Proceder à limpeza, higienização, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, dos materiais e equipamentos; Efetuar a limpeza e higienização de superfícies e espaços específicos das unidades de saúde, assegurando as condições de higiene dos respetivos locais, de acordo com as normas e/ou os procedimentos instituídos; Assegurar a lavagem e desinfeção do material utilizado na prestação de cuidados ao utente, de acordo com as normas e/ou os procedimentos instituídos; Garantir o transporte, o armazenamento e a conservação do material hoteleiro, material de apoio clínico e não clínico, de acordo com as normas e/ou os procedimentos instituídos; Garantir a recolha, triagem, transporte e acondicionamento de resíduos, de acordo com as normas e/ou os procedimentos instituídos; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento do utente, garantindo a boa utilização dos espaços, de acordo com as normas e/ou os procedimentos instituídos; Colaborar com os respetivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas atividades; Assegurar o Exercer, em caso de necessidade, tarefas de apoio à Equipa de Profissionais de Saúde; Exercer tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico.

6. As candidaturas devem ser formalizadas, em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.° 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 ser entregue presencialmente no Gabinete de Apoio ao Cidadão, sito no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, dentro do horário de expediente 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;

d) Fotocópia da Certidão de Aptidão Profissional (CAP) Adequado ou experiência comprovada, 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 o seguinte documento sob pena de exclusão:

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

7. Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no art.° 36.° da Lei n°35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.° 17.° e 18.° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro.

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.° 3 do art.° 36.° do anexo da Lei n.°35/2014, de 20 de junho):

-Avaliação Curricular (AC)

-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

7.1.1. Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação

-Habilitações Académicas (HA)

-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:

AC = (HA + FP + 2EP + AD)/ (5)

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.

Assim:

16
(R)

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (Escolaridade Obrigatória) + 1 (um) ano de experiência comprovada ou CAP Adequado, nos termos da alínea c) do n.° 4 do artigo 33.° da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – 15 valores;

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, até ao limite de 20 valores:
Ações de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas – 0,5 valor/ cada ação;
Ações de formação com duração > a 35 horas e ‹60 horas – 1,0 valores/ cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 60 horas e ‹100 horas – 1,5 valores/ cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 100 horas – 2,0 valores/ cada ação;

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

Inferior a um ano – 1 valor;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 3 valores;
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 4 valores;
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 5 valores;
Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 6 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 8 valores;
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 10 valores;
Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 12 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 14 valores;
Igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos - 18 valores;
Igual ou superior a 20 anos – 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado.

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;

Desempenho Inadequado – 5 valores;
Desempenho Adequado – 12 valores;
Desempenho Relevante – 20 valores;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10.00 valores, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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 candidato.
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, avaliados numa escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 21.° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro.
O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências é obtido através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar.
As competências a avaliar serão as seguintes: responsabilidade e compromisso com o serviço; conhecimentos e experiência; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal e tolerância à pressão e contrariedades.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/
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.° 3 do art.° 36.° da Lei n.° 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 Teórico Prática de Conhecimentos (PTPC);
-Avaliação Psicológica (AP);

7.2.1. Prova teórico-prática de Conhecimentos (PTPC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas doas candidatos, necessários ao exercício das funções:
7.2.1.1. A prova teórico-prática de conhecimentos e de simulação deve considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.
Esta será dividida em duas partes distintas: de Natureza Teórica e de Natureza Prática;
Teórica - Será escrita, com a duração máxima de 60 minutos, com uma ponderação de 50%, sobre os seguintes conteúdos:

Mod. 184/1

1 - Lei n.° 35/2014, de 20 de junho na versão atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
2 - Lei n.° 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, Subsecção IV Parentalidade – art.° 33.° a 65.° inclusive; Subsecção VIII Trabalhador Estudante – art.° 89.° a 96.° inclusive; Subsecção IX Feriados – art.° 234.° a 236.° - Código do Trabalho;
3 – Lei n.° 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, adaptada aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.° 18/2009, de 4 de setembro - SIADAP;
4 - Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.
Prática, de simulação - Com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual com uma ponderação de 50%, consistirá em simulação de trabalhos de auxiliar técnico de saúde, seja em contexto de extensão de saúde ou no projeto dos cuidadores informais.

7.2.1.2. A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
Nota: Os candidatos deverão apresentar-se na prova com os equipamentos de proteção individual que julguem necessários.

7.2.2. Avaliação psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas 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 avaliada através da menção classificativa de "Apto" ou "Não apto".
Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/

8. Classificação Final:
A 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=(0,50*AC) +(0,50*EAC)
Candidatos nas situações descritas em 7.2.	CF=(PTPC)

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

Ou,

CF = Classificação Final;

PC = Prova Teórico-Prática de Conhecimentos;

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, são excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 valores ou juízo de "Não Apto", num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

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.° 1 do artigo 37.°, da Lei n.° 35/2014, de 20 de junho.

10. Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 24.° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota dos métodos seguintes, pela maior habilitação académica, seguindo-se a melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

11. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
Nestes termos, proceder-se-á:

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

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: Dr.ª Ana Catarina Domingues da Silva, Chefe da Unidade Orgânica III Grau - Promoção de Saúde, que preside;
Vogais efetivos: Dr.ª Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos e Dr.ª Ana Sofia Pereira de Araújo, Técnico Superior de Terapia da Fala;
Vogais suplentes: Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos e D. Dulce da Guia Jordão Paço, Assistente Operacional - Auxiliar da Ação Educativa.

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

13. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final 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/balcao-online/recrutamento-de-pessoal

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 n.º 3 do art.º 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria.
A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17. Ao abrigo do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 art.º 6.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 é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 5, sendo o salário de referência de 769,20 € de acordo com o disposto no art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

20. O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da 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 233/2022, de 9 de setembro.

23
R

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

23. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.° 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.° e alínea d) do n.° 1, dos artigos 35.° e 37.° da Lei n.° 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.° 3 do artigo 3.° do Decreto-Lei n.° 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.° 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.° do mesmo Decreto-Lei.
Nos termos do disposto no n.° 2 do artigo 4.° 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.

De acordo com o entendimento da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos os documentos apresentados no âmbito do presente processo são documentos administrativos, pelo que o Município estará obrigado a garantir o seu acesso integral a todos aqueles que o solicitem.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 18 de outubro de 2023

O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo,

Luís Nobre