

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202310/0771
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Viseu
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: Correspondente à 1.ª posição, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 769,20€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

- Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola;
- Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens;
- Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
- Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento;

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento;
- Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
- Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
- Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;
- Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Deliberação da CMV de 03 de agosto de 2023
Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Viseu	1	Praça da República	Viseu	3514501 VISEU	Viseu	Viseu

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade dos candidatos	Desconhecido ou não especificado			

Outros Requisitos: Nível habilitacional: escolaridade obrigatória, de acordo com a idade dos candidatos, não sendo permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional:
4.ª classe para os candidatos nascidos até 31.12.1966;
6.º ano para os candidatos nascidos até 31.12.1980;
9.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1981;
12.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Presencialmente no Atendimento Único do Município ou CTT

Contacto: 2324247427

Data Publicitação: 2023-10-26

Data Limite: 2023-11-09

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 20474/2023, de 25 de outubro

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE AÇÃO EDUCATIVA PARA A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO EDUCATIVO E GESTÃO ESCOLAR Eng. João Paulo Lopes Gouveia, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Viseu, faz público que: 1. Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 3 de agosto de 2023, conforme previsto no artigo 9.º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, que aqui se transcreve, por extrato, deliberou, por unanimidade aprovar a abertura de procedimentos concursais para 1 (um) assistente operacional na área de ação educativa para a Divisão de Desenvolvimento Educativo e Gestão Escolar, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7º e 11.º da Portaria n.º

233/2022, de 9 de setembro. 2. Consultada a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, foi prestada em 10 de outubro de 2023, a seguinte informação: "que não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no artigo 16º do DL 209/2009, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento para os postos de trabalho solicitados". 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, "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. 3. Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de Assistente Operacional para ação educativa, para o desempenho de funções na Divisão de Desenvolvimento Educativo e Gestão Escolar. 4. Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e Aviso (extrato) n.º 20474/2023, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 207, de 25 de outubro, o recrutamento é aberto a candidatas/as com ou sem vínculo de emprego público. 5. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no perfil de competências: - Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola; - Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens; - Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; - Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento; - Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento; - Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo; - Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola; - Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde; - Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços. 5.1. Local de trabalho: as funções serão exercidas na área do Município de Viseu. 6. Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: 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. Não podem ser admitidos/as candidatas/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as 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. 6.1. Nível habilitacional: escolaridade obrigatória, de acordo com a idade dos candidatos, não sendo permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31.12.1966; 6.º ano para os candidatos nascidos até 31.12.1980; 9.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1981; 12.º ano para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995 Os/As candidatas/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 6.2. Os/As candidatas/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 7. Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados a data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte papel no Atendimento Único do Município de Viseu ou enviado por CTT, através do preenchimento de formulário que se encontra disponível na página eletrónica do Município de Viseu, <https://www.cm-viseu.pt> 7.1 – Prazo: 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso; 7.2 – Formalização de candidaturas: Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da citada Portaria, a apresentação da candidatura é feita por submissão de formulário, disponível para o efeito, no sítio www.cm-viseu.pt, o qual deverá ser

entregue no Atendimento Único do Município de Viseu, entre as 9h e as 16h ou enviado por CTT com AR para Município de Viseu, Praça da República, 3514-501 Viseu.

7.3 - Documentos que devem acompanhar o formulário de candidatura:

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; b) Currículo profissional detalhado assinado e datado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas. c) Fotocópias dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional das áreas integrantes do posto de trabalho a que concorre, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento; d) Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro; e) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem do candidato com data posterior à do presente aviso, que comprove inequivocamente: a identificação do vínculo de emprego público de que é titular; a identificação da carreira e da categoria em que o candidato se integra; a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor (apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas); o tempo de serviço na categoria, na carreira e na Administração Pública; a descrição das atividades/ funções que atualmente executa, a antiguidade na execução das mesmas e o respetivo grau de complexidade das mesmas.

7.4 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sempre que tal falta impossibilite a sua avaliação ou admissão.

7.5 - Os trabalhadores da Câmara Municipal de Viseu estão dispensados da apresentação da declaração mencionada na alínea e) do ponto 7.3 do presente aviso.

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

7.7 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por Lei.

7.8. No caso de candidatas/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

8 — Métodos de Seleção — Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Provas de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmo a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores

Legislação aplicável:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas -
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e Ética Escolar -
- Lei n.º 184/2004, de 29 de julho – Regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário -
- Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro, alterada pela Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro – Regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas -
- Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro – Concretiza o quadro de transferências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta de legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

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 de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade

avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. E ainda como métodos complementares facultativos: 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 e terá a duração de aproximadamente 45 minutos. As competências consideradas mais importantes para o exercício da função são: Realização e Orientação para resultados; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal e Orientação para a Segurança. d) Exame Médico - será aplicado a todos os candidatos aprovados na entrevista de avaliação de competências (candidatos sem relação jurídica de emprego público), sendo avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto e comportará os meios complementares de diagnóstico que constam do anexo da ATA NÚMERO UM. No dia da realização deste método de seleção os candidatos devem já ter realizado os exames complementares de diagnóstico e ter a sua posse os respetivos resultados, sob pena de a não apresentação dos resultados implicar a exclusão do método de seleção. Exames complementares de diagnóstico: • Análises laborais (hemograma, velocidade de sedimentação – glicémia, creatinina, ácido úrico, colesterol total, HDL, LDL, triglicéridos, urina II, transaminases – GOP, GGT, GPT); • Eletrocardiograma; • Exame radiológico do tórax e coluna vertebral. A obtenção de uma classificação de “Não Apto” determina necessariamente a não aprovação do candidato, que se considerará, para todos os efeitos, excluído do presente procedimento concursal. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores ou Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%) + EM (Apto/Não Apto)$ Em que: OF – Ordenação Final PC – Prova de Conhecimentos AP – Avaliação Psicológica EPS – Entrevista de Avaliação de Competências EM – Exame Médico 8.1 Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: Habilitação Académica — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade - 18 valores Escolaridade superior - 20 valores Formação Profissional — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: Sem formação relevante para o exercício da função - 0 valores Com formação relevante até 30 horas - 10 valores Com formação relevante de 31 horas até 60 horas - 12 valores Com formação relevante de 61 horas até 120 horas - 16 valores Com formação relevante de 121 horas até 180 horas - 18 valores Com formação relevante Superior a 180 horas - 20 valores Sendo que: • Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação candidaturas; • Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação; • Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação; • Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último. Experiência

Profissional — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: Menos de 1 ano de experiência profissional - 10 valores Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 12 valores Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 14 valores Entre 3 e 5 anos de experiência profissional - 16 valores Entre 5 e 10 anos de experiência profissional - 18 valores Mais de 10 anos de experiência profissional - 20 valores Avaliação do Desempenho — Este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte: < 2 – 0 valores || = 2 e < 2,5 – 10 valores || = 2,5 e < 3 – 12 valores = 3 e < 3,5 – 14 valores || = 3,5 e < 4 – 16 valores || = 4 e < 4,5 – 18 valores = 4,5 e < 5 – 20 valores Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao pedido a considerar ser-lhe-ão atribuídos 12 valores. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: AC = HA (10%) + FP (30%) + EP (50%) + AD (10%) em que: AC = Avaliação Curricular HA = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho b) 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 e terá a duração de aproximadamente 45 minutos. As competências consideradas mais importantes para o exercício da função são: Realização e Orientação para resultados; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal e Orientação para a Segurança. E ainda como métodos complementares facultativos: c) Avaliação Psicológica – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. d) Exame Médico - será aplicado a todos os candidatos aprovados na entrevista de avaliação de competências (candidatos sem relação jurídica de emprego público), sendo avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto e comportará os meios complementares de diagnóstico que constam do anexo da ATA NÚMERO UM. No dia da realização deste método de seleção os candidatos devem já ter realizado os exames complementares de diagnóstico e ter a sua posse os respetivos resultados, sob pena de a não apresentação dos resultados implicar a exclusão do método de seleção. Exames complementares de diagnóstico: • Análises laborais (hemograma, velocidade de sedimentação – glicémia, creatinina, ácido úrico, colesterol total, HDL, LDL, triglicéridos, urina II, transaminases – GOP, GGT, GPT); • Eletrocardiograma; • Exame radiológico do tórax e coluna vertebral. A obtenção de uma classificação de “Não Apto” determina necessariamente a não aprovação do candidato, que se considerará, para todos os efeitos, excluído do presente procedimento concursal. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores ou Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto) + EM (Apto/Não Apto) Em que: OF – Ordenação Final AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de Competências AP – Avaliação Psicológica EM – Exame Médico 8.2. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou de uma entidade externa, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. 9. Composição do Júri: Presidente – Clara Maria Carvalho Pereira Silva Pombeiro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Educativo e Gestão Escolar; Vogais efetivos – Diana Isabel dos Santos Almeida, Técnica Superior da DDEGE, que substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos

e Maria Miguel Lages Castro Martins, Técnica Superior da DDEGE; Vogais suplentes – Ângela Filipa Lopes Oliveira, Técnica Superior da DGPRH e Célia de Almeida Rodrigues, Assistente Técnica da DGPRH. 9.1. O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 9.2. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 9.3. Atas do Júri - 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 disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. 10. Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica. 10.1. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. 10.2. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 11. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: 1. Candidato com melhor classificação obtida na componente Experiência Profissional da Avaliação Curricular 2. Candidato com melhor classificação obtida no Grupo de Resposta Aberta da Prova de Conhecimentos 3. Candidato com melhor classificação obtida na competência Trabalho de equipa e cooperação da Entrevista de Avaliação de Competências 12. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do nº 3 do artº 11º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 769,20€ não havendo lugar à ne-gociação do posicionamento remuneratório. 12.1. Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Viseu da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. Caso o candidato admitido detenha uma posição remuneratória superior à propos-ta, a aceitação dessa posição remuneratória, aquando da contratação, fica dependente de disponibilida-de orçamental. 13. Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os/as mesmos/as declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 14. Em cumprimento da al. h) do art.º 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 na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 15. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Determino ainda que, o presente aviso seja publicitado na Bolsa de emprego Público e no sítio da internet do Município, após publicação, por extrato na 2ª série do no Diário da República, nos termos do nº 2, do artigo 33.º, da LTFP, conjugado com o disposto na alínea a) do nº 1, do artigo 11º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O Vice-Presidente da Câmara, (Eng. João Paulo Gouveia)

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		