

[Área do Organismo \(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)

Ofertas

[Mobilidade Geral](#)[Mobilidade Voluntária](#)[Programa de incentivos ao interior](#)[Ofertas PRR](#)[Sobre a BEP](#)[Ajuda](#)[Início \(../..../Default.aspx\)](#)

Detalhe de Oferta de Emprego

[Caracterização da Oferta](#)[Requisitos de Admissão](#)[Formalização Candidaturas](#)[Descrição do Procedimento](#)

VER TUDO ▼

Código da Oferta:

OE202402/0315

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal Comum

Estado:

Ativa ▶

Nível Orgânico:

Câmaras Municipais

Órgão/Serviço:

Câmara Municipal de Viseu

Vínculo:

CTFP por tempo indeterminado

Regime:

Carreiras Gerais

Carreira:

Técnico Superior

Categoria:

Técnico Superior

Grau de Complexidade:

3

Remuneração:

1 385,99€

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Participar no planeamento, implementação, gestão e avaliação de programas promovidos ou apoiados pela Unidade Orgânica de Apoios Sociais e Família / Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social;
- Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e concretização das políticas do Município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente na elaboração e acompanhamento de pro-jetos sociais;
- Executar funções de investigação e realizar estudos que permitam conhecer a realidade social do Município;
- Acompanhar e apoiar grupos em situação de vulnerabilidade e/ou exclusão social, designadamente terceira idade, minorias étnicas, migrantes, juventude, desempregados, indivíduos e famílias economicamente caren-ciados;
- Colaborar em programas de parceria com outras entidades;
- Recorrer aos fundos de apoio nacionais e comunitários;
- Propor e executar projetos e programas de intervenção social;
- Executar as medidas de política social, que no domínio das atribuições do Município, forem aprovadas pela Câmara Municipal;

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Viseu	2	Praça da República	Viseu	3514501 VISEU	Viseu	Viseu

Total Postos de Trabalho:

2

Quota para Portadores de Deficiência:

0

Observações:**Relação Jurídica Exigida:**

- Nomeação definitiva
- Nomeação transitória, por tempo determinável
- Nomeação transitória, por tempo determinado
- CTFP por tempo indeterminado
- CTFP a termo resolutivo certo
- CTFP a termo resolutivo incerto
- Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

- 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.

Requisitos de Nacionalidade:

Sim

Habilitação Literária:

Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária:

Licenciatura em Serviço Social

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:**Envio de candidaturas para:**

Presencialmente no Atendimento Único do Município ou CTT

Contatos:

232427427

Data Publicitação:

2024-02-09

Data Limite:

2024-02-23

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Aviso (extrato) n.º 3350/2024, publicado em D.R., 2.ª serie n.º 28, de 08/02

Descrição do Procedimento:

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 2 (DOIS) TÉCNICOS SUPERIORES DE SERVIÇO SOCIAL

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 23 de novembro 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 procedimento concursal para 2 (dois) técnicos superiores na área de serviço social para a Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social, 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, 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 2 (dois) postos de trabalho de Técnico Superior para Serviço Social, para o desempenho de funções na Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social.

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 3350/2024, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 28, de 8 de fevereiro, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

5. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no perfil de competências:

- Participar no planeamento, implementação, gestão e avaliação de programas promovidos ou apoiados pela Unidade Orgânica de Apoios Sociais e Família / Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social;
- Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e concretização das políticas do Município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente na elaboração e acompanhamento de projetos sociais;
- Executar funções de investigação e realizar estudos que permitam conhecer a realidade social do Município;
- Acompanhar e apoiar grupos em situação de vulnerabilidade e/ou exclusão social, designadamente terceira idade, minorias étnicas, migrantes, juventude, desempregados, indivíduos e famílias economicamente carenciados;
- Colaborar em programas de parceria com outras entidades;
- Recorrer aos fundos de apoio nacionais e comunitários;
- Propor e executar projetos e programas de intervenção social;
- Executar as medidas de política social, que no domínio das atribuições do Município, forem aprovadas pela Câmara Municipal;

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 candidatos/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. Requisitos especiais - Nível habilitacional exigido a área de formação académica ou profissional: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março - 762 - Trabalho Social e Orientação - Licenciatura em Serviço Social.

6.1.1. Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional.

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

Os/As candidatos/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 candidatos/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 da 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) 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 d) 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 candidatos/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 mesmos 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 66-B/2007 de 28 de Dezembro; Decreto regulamentar n.º 18/2009; Despacho Normativo n.º 4-A/2010 - Avaliação de Desempenho na Administração Pública
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa

Legislação específica comum aplicável:

- Decreto-Lei 20-A/2023, de 22 de março: aplicação dos fundos europeus do PT 2030 e FAMI;
- Decreto-Lei 29-B/2021, de 4 de maio: Modelo de Governação dos Fundos Europeus atribuídos a Portugal, através do PRR;
- Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 janeiro: Modelo de Governação dos Fundos Europeus para o período de Programação 2021-2027;
- Decreto-Lei n.º 104/2018, de 29 de novembro: Estruturas de Atendimento ao Cidadão (Gabinete de Apoio ao Emigrante & Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes);
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 junho: Rede Social;
- Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro, na sua atual redação: Prestação Social para a Inclusão;
- Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua atual redação: Regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem;
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto: Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Lei n.º 13/2013 de 21 de maio, na sua atual redação: Rendimento Social de Inserção;
- Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto: Altera o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional;
- Portarias n.º 63/2021, 64/2021, 65/2021, 66/2021, todas de 17 de março;
- Regulamento n.º 511/2017, de 28 de setembro: Programa Municipal Viseu Solidário;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio: Conselhos Locais para a Igualdade;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio: ENIND Portugal + Igual 2018-2030;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto: aprova os planos de Ação da ENIND para 2023-2026;
- Decreto-Lei n.º 71/98, de 3 de novembro: Bases do enquadramento jurídico do voluntariado;
- Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro: Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado e cria o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, definindo as respetivas competências;
- Decreto-Lei n.º 40/89, de 12 de fevereiro: Institui o seguro social voluntário no âmbito da Segurança Social
- Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio: Regulamenta o Funcionamento dos Gabinetes de Inserção Profissional.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta de legislação simples, não anotada e apenas dos referidos diplomas. 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 método complementar 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 e terá a duração de aproximadamente 15 a 30 minutos. As competências consideradas mais importantes para o exercício da função são: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Conhecimentos especializados e experiência; Responsabilidade e compromisso com o serviço e Trabalho de Equipa e Cooperação.

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 completarem 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 que:

OF - Ordenação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista de Avaliação de Competências

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.

Licenciatura em Serviço Social - 16 valores

Mestrado - 18 valores

Doutoramento - 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 40 horas - 10 valores

Com formação relevante de 41 horas até 100 horas - 12 valores

Com formação relevante de 101 horas até 140 horas - 16 valores

Com formação relevante de 141 horas até 200 horas - 18 valores

Com formação relevante Superior a 200 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 (15%) + FP (30%) + EP (40%) + AD (15%)

em que:

AC = Avaliação Curricular

HÁ = 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 15 a 30 minutos. As competências consideradas mais importantes para o exercício da função são: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Conhecimentos especializados e experiência; Responsabilidade e compromisso com o serviço e Trabalho de Equipa e Cooperação.

E ainda como método complementar 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 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.

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 que:

OF - Ordenação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

AP - Avaliação Psicológica

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 - Maria Fernanda Mariano Santos, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social;

Vogais efetivos - Ricardo Davide Lameira Lopes Pais, chefe da Unidade Orgânica de Apoio Sociais e

Famílias. que substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos e Patricia Sofia Martins Neves, Técnica Superior da DDCS;

Vogais suplentes - Clara Maria Pombeiro e Ângela Filipa Lopes Oliveira, ambas Técnicas Superiores.

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 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 experiência profissional comprovada na área de Serviço Social;
2. Candidato com melhor classificação obtida na competência Conhecimentos Especialização e Experiência e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço na EAC.

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 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1 385,99€ não havendo lugar à negociação 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 proposta, a aceitação dessa posição remuneratória, aquando da contratação, fica dependente de disponibilidade 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 qual-quer 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 na página da

internet do Município, www.cm-viseu.pt, 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)

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:
Deliberação CMV de 23/11/2023

Alterar

◀ Voltar

Imprimir para PDF

Imprimir

▲ Voltar ao topo

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

[Pesquisar Oferta \(Oferta_Pesquisa_basica.aspx\)](#)

[Pesquisar Resultados \(Pesquisa_Resultados.aspx\)](#)

[Listar Oferta Dirigentes Superiores \(../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx\)](#)

[Formulários](#)

Bolsa de Emprego Público

[Diploma \(../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)

[Objetivos \(../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)

[Funcionalidades \(../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)

[Acessibilidade \(../Acessibilidade.aspx\)](#)

[Entidade Gestora \(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

Links Úteis

Oportunidades na UE

Eures (<https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt>)

EPSO (https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

Carreiras Internacionais (<http://www.carreirasinternacionais.eu>)

Org. Int. do Trabalho (<https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>)

OCDE (<http://www.oecd.org/careers/>)

Netemprego (IEFP) (<http://www.lefponline.iefp.pt>)

Presidência do Conselho de Ministros

BEP v4.0.0.10 de 2023-11-03 @ 265
