

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202608/0116

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Viana do Castelo

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1.499,15

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Efetua estudos de natureza científico-técnica, que fundamentam e preparam a decisão, em áreas como recursos humanos, apoio social, educativo e cultural, colaborando, nomeadamente, nas seguintes áreas: promoção de ações necessárias ao recrutamento, seleção e orientação profissional dos trabalhadores; resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; deteção de necessidades da comunidade educativa, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de insucesso escolar; identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole cultural, educativa e recreativa.

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

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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

deliberação da Câmara Municipal de 08 de julho de 2025 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 21 de agosto de 2025

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Psicologia

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Psicologia

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Viana do Castelo	Passeio das Mordomas da Romaria	Viana do Castelo	4904877 VIANA DO CASTELO	Viana do Castelo	Viana do Castelo

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Licenciatura em Psicologia e Inscrição na Ordem dos Psicólogos, como membro efetivo

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-viana-castelo.pt/>

Contacto: 258809342

Data Publicitação: 2026-08-05

Data Limite: 2026-08-19

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: II Série Diário da República e Sítio Eletrónico do Município

Texto Publicado em Jornal Oficial: 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 08 de julho de 2025 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 21 de agosto de 2025, 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: Técnico Superior – Psicologia; 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 3 (Licenciatura em Psicologia) e Inscrição na Ordem dos Psicólogos, como membro efetivo, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º 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.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. 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: Efetua estudos de natureza científico-técnica, que fundamentam e preparam a decisão, em áreas como recursos humanos, apoio social, educativo e cultural, colaborando, nomeadamente, nas seguintes áreas: promoção de ações necessárias ao recrutamento, seleção e orientação profissional dos trabalhadores; resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; deteção de necessidades da comunidade educativa, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de insucesso escolar; identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole cultural, educativa e recreativa. 6. Formalização das candidaturas 6.1. As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-viana-castelo.pt/>, mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados. 6.2. Na formalização da candidatura é obrigatória a anexação de cópias dos documentos em formato PDF, tendo como limite 5Mb por documento, comprovativos das declarações prestadas: a) 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; b) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso; c) 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, quando aplicável; d) Comprovativo da Inscrição na Ordem dos Psicólogos, como membro efetivo. 6.3. A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do procedimento concursal, quando a sua falta impossibilite a admissão ou avaliação. 6.4. Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação ou a entrega de documento falso, bem como as falsas declarações prestadas pelos candidatos, implicam a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos. 6.5. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 7. Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 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.º 3 do art.º 36.º do anexo da Lei n.º35/2014, de 20 de junho): - Avaliação Curricular (AC) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 7.1.1. Avaliação Curricular (AC): Fatores de Avaliação -Habilitações Literárias (HL) -Formação Profissional (FP) -Experiência Profissional (EP) -Avaliação de Desempenho (AVD) 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. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos

de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HL + FP + 3*EP + AVD)/6$ Sendo: HL = Habilitação Literária: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; - Licenciatura — 18 valores; - Habilitações académicas de grau superior à Licenciatura — 20 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: - Cursos com duração < a 35 horas — 1 valor; - Cursos com duração = a 35 horas — 2 valor. Sem prejuízo da valoração base referida no parágrafo anterior, será especialmente bonificada a formação profissional diretamente relacionada com matérias integradas na esfera de atribuições e competências das autarquias locais ou no âmbito das competências transferidas da administração central para a administração local, designadamente nas áreas de ação social, saúde, proteção civil, inclusão social, desenvolvimento local, gestão de projetos e de candidaturas a financiamentos e demais áreas de intervenção municipal legalmente previstas, desde que tais conteúdos revelem conexão objetiva com o posto de trabalho a ocupar. Para efeitos do disposto no número anterior, acresce à valoração base de cada ação formativa relevante um bônus de 0,5 valores, sem prejuízo do limite máximo de 20 valores neste parâmetro. Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação. EP = Experiência Profissional: apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado. Inferior a 1 ano — 8 valores; Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 12 valores; Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 16 valores; Igual ou superior a 5 anos — 20 valores; Neste parâmetro apenas será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovado. Será especialmente valorizada a experiência profissional adquirida em entidades da administração local, entidades intermunicipais ou outros serviços públicos com intervenção em domínios de interesse autárquico, bem como a experiência desenvolvida em áreas materialmente relacionadas com as atribuições e competências dos municípios, com especial ênfase nas áreas da ação social, saúde, proteção civil, inclusão social, gestão de projetos e de candidaturas a financiamentos, ou com as competências transferidas da administração central para a administração local, desde que revele conexão objetiva com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da valorização referida no parágrafo anterior, à pontuação correspondente ao escalão temporal em que o candidato se enquadre acresce um bônus de 1 valor quando a experiência profissional comprovada assuma especial relevância autárquica nos termos definidos, sem prejuízo do limite máximo de 20 valores neste parâmetro. AVD = Avaliação de Desempenho: será considerada a avaliação de desempenho relativa ao ano 2025, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo: Desempenho Inadequado — 08 valores; Desempenho Adequado — 12 valores; Desempenho Relevante — 16 valores; Desempenho Excelente — 20 valores. A ausência de avaliação de desempenho, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 12 valores. Na apreciação dos elementos curriculares, o júri atenderá sempre à natureza específica das funções a exercer, assegurando que a formação e a experiência consideradas como relevantes mantêm relação direta e material com o conteúdo funcional definido para o presente posto de trabalho, em obediência aos princípios da adequação, proporcionalidade e igualdade de tratamento. 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. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

7.1.2. 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.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As competências a avaliar serão as seguintes: • Orientação para o serviço público; • Orientação para os resultados; • Organização, planeamento e gestão de projetos; • Iniciativa e Análise Crítica e resolução de problemas; • Análise crítica e resolução de problemas. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 20 Valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência; • 15 Valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência; • 10 Valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência; • 5 Valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência; • 0 Valores: não sabe ou não responde. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências. Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: <https://recrutamento.cm-viana-castelo.pt/processos-a-decorrer> 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 de Conhecimentos (PC); - Avaliação Psicológica (AP); 7.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será escrita e oral, de natureza teórica e de simulação, levada a efeito em dois momentos. De realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. 7.2.1.1. A prova incidirá sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 120 minutos (escrita) e 30 Minutos (oral de simulação) e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, e orientada para as seguintes temáticas e bibliografia: Temas e bibliografia de referência. Conhecimentos gerais: 1. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; 2. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na versão atual; 3. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua versão atualizada; 4. Código de Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, (na parte que se aplica aos Trabalhadores da Administração Pública); 5. Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo 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; 6. Despacho n.º 7059/2018, de 25 de julho, que determina o modelo de respostas de saúde mental no Serviço Nacional de Saúde e no âmbito do Sistema Integrado de Emergência Médica a implementar em caso de acidente grave ou catástrofe; 7. Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, na sua redação atual; 8. Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 86/2024; 9. Norma n.º 003/2019 da Direção-Geral da Saúde, que estabelece o Modelo de Intervenção Diferenciada no Luto Prolongado em Adultos no Serviço Nacional de Saúde; 10. Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual; 11. Decreto-Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro, que estabelece os termos e as condições do reconhecimento do estatuto de cuidador informal, bem como as medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas, alterado pelo

Decreto-Regulamentar n.º 5/2024, de 6 de novembro; 12. Regulamento n.º 1156/2023, de 26 de outubro, que aprova o Regulamento e Plano de Ação – Programa Municipal de Apoio aos Cuidadores Informais; 13. Regulamento n.º 446/2025, de 2 de abril, que aprova o Regulamento Municipal de Proteção Civil. 14. Conteúdo funcional definido para a função em concurso. Bibliografia: • Instituto da Segurança Social (2026). Guia prático: Estatuto do Cuidador Informal Principal e Cuidador Informal não Principal. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social; • Loureiro, I., e Miranda, N. (2018). Promover a saúde: dos fundamentos à ação (3.ª ed.). Almedina; • Organização Mundial da Saúde, War Trauma Foundation e Visão Global Internacional (2015). Primeiros cuidados psicológicos: Guia para trabalhadores de campo; • Pereira, M. (coord.) (2015). Intervenção Psicológica em crise e catástrofe. Ordem dos Psicólogos Portugueses; 7.2.1.2. A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas. A valorização dos dois momentos será de 75% para a escrita e 25% para a oral. 7.2.2. Avaliação psicológica (AP), 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 avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de Apto e Não Apto. Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: <https://recrutamento.cm-viana-castelo.pt/processos-a-decorrer> 8. Valorização 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. $VF = (0,60 \cdot AC) + (0,40 \cdot EAC)$ Candidatos nas situações descritas em 7.2. $VF = (PC)$ Sendo: VF = Valorização Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências; Ou, VF = Valorização Final; PC = Prova de Conhecimentos. A falta de comparação 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 valorização 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.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 10. Em caso de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valorização final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios complementares: 1. Candidato com nível académico superior; 2. Subsistindo o empate, a melhor nota constante do certificado de habilitações; 3. Persistindo o empate, o maior número de horas de formação efetuada nos últimos 5 anos; 4. Mantendo-se o empate, a primazia será dada pela data e hora da submissão da candidatura. 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, do primeiro método de seleção (Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular) à totalidade dos candidatos; 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 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, quando aplicável, até à satisfação das necessidades - em caso de igualdade de classificação no 20.º lugar, deverão ser convocados todos os candidatos que detenham a mesma nota, respeitada a prioridade legal da situação jurídico-funcional dos candidatos, quando aplicável. 12. Constituição do Júri Presidente: Dr.ª Ricardo Nuno de Sá Rego, Vereador da Área dos Recursos Humanos, que preside; Vogais efetivos: Dr.ª Hironidina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos e Dr.ª Ana Catarina Domingues da Silva, Dirigente Intermédio de III Grau – Promoção da Saúde; Vogais suplentes: Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos e Dr.ª Natalina Lopes Lima Araújo, Técnica Superior - Psicologia. 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 notificação dos candidatos faz-se nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (correio eletrónico da plataforma de recrutamento). A cada candidato será atribuído aquando a submissão da candidatura um ID/Código, que será utilizado como meio de identificação durante todo o processo de seleção, em substituição do respetivo nome (Regulamento Geral Proteção de Dados). 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 16, sendo o salário de referência de € 1.499,15 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. 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. 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, 31 de julho de 2026 O Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, Luís Nobre

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos**Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Com Auxílio da BEP:****Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total Com Auxílio da BEP:**