

a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25 %, e para a Entrevista Profissional de Selecção é de 30 %, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

A valoração dos métodos de selecção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a efectividade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final
 PC = Prova de Conhecimentos
 AP = Avaliação Psicológica
 AC = Avaliação Curricular
 EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
 EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Os métodos de selecção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada método uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de selecção para o qual tenham sido convocados.

Excepcionalmente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de selecção obrigatórios, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada nos seguintes termos:

Aplicação do primeiro método de selecção a todos os candidatos admitidos;

Aplicação do segundo método de selecção obrigatório apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de selecção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 8.º, n.º 1, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Setúbal e disponibilizada na sua página electrónica.

8.1 — Nos termos da alínea *t*), do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

9 — Constituição do júri:

Presidente: Luís Miguel Liberato Batista, Director do Departamento de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social;
 Vogais efectivos:

Susana Antonieta Branco dos Santos, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Competências do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;
 Ricardo Jorge Canto da Palma, Técnico Superior (Desporto);

Vogais suplentes:

António Manuel Gomes Pinto, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos;
 Miguel Filipe Bettencourt Neves, Técnico Superior (Desporto).

10 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público, na página Electrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extracto (artigo 19.º, n.º 1, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

11 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

12 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade $\geq 60\%$. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando para o efeito o atestado multípus.

28 de Março de 2011. — A Vereadora, com competência delegada pelo Despacho n.º 26-A/09/GAP, de 10 de Novembro, *Carla Guerreiro*.
 304593902

MUNICÍPIO DE SILVES

Aviso n.º 10217/2011

Para os devidos efeitos, se torna público que por meu despacho datado de nove de Março de dois mil e onze, determinei a anulação do procedimento concursal por tempo indeterminado para um posto de trabalho de Assistente Operacional — Cantoneiro de Limpeza, publicado no *Diário da República*, 2.ª Serie, n.º 241, de 15 de Dezembro de 2010.

8 de Abril de 2011. — A Presidente da Câmara, *Dr.ª Maria Isabel Fernandes da Silva Soares*.

304593392

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 10218/2011

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 14 de Março de 2011, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datado de 26 de Outubro de 2009, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, despacho esse precedido de deliberação camarária de 07 de Fevereiro de 2011, que autorizou o recrutamento excepcional de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Técnico (Assistente de Administração Escolar) — 8 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para os postos de trabalho indicados e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), 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 respectivamente no artigo 8.º e alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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 2 (12.º ano de escolaridade ou grau que lhe seja equiparado) nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, 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 actividade 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 do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), 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 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do

Castelo, onde desenvolve funções de recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e de operações contabilísticas; Assegurar o movimento do fundo de maneio; Organizar e manter actualizados os processos relativos à situação do pessoal docente e não docente, designadamente o processamento dos vencimentos e registos de assiduidade; Organizar e manter actualizado o inventário patrimonial, bem como adoptar medidas que visem a conservação das instalações, material e equipamentos; Desenvolver os procedimentos da aquisição de material e equipamento necessários ao funcionamento das diversas áreas de actividade da escola; Assegurar o tratamento e divulgação da informação entre os vários órgãos e entre estes a comunidade escolar ou outros; Organizar e manter actualizados os processos relativos à gestão dos alunos; Preparar, apoiar e secretariar reuniões dos órgãos de gestão e administração, ou outras, e elaborar as respectivas actas, se necessário.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, disponível através do site www.cm-viana-castelo.pt/balcão online/recrutamento de pessoal/formulários de candidatura, ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e ser entregue presencialmente na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; ou por correio registado com aviso de recepção, até o termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

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

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

c) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, descrição das funções efectivamente exercidas; avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;

d) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções 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.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis: Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, e serão aplicados da seguinte forma:

7.1 — A) Candidatos em sistema de mobilidade especial 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:

- 1 — Avaliação Curricular (AC)
- 2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- 3 — Entrevista Profissional de selecção (EPS)

7.1.1 — B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e 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:

- 4 — Prova de conhecimentos (PC)
- 5 — Avaliação Psicológica (AP)
- 6 — Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

- 1 — Avaliação Curricular (AC):
- 1.1 — Factores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)
Formação Profissional (FP)
Experiência Profissional (EP)
Avaliação de Desempenho (AD)

Crítérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):

1) Avaliação Curricular

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

$$AC = (HAB + FP + 2EP + AD)/(5)$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade ou grau que lhe seja equiparado) nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

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

Acções de formação com duração ≤ a 14 horas — 0,5 valor/cada acção;

Acções de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas — 1 valor/cada acção;

Acções de formação com duração > a 35 horas e < 60 horas — 1,5 valores/cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 60 horas e < 100 horas — 2 valores/cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 100 horas — 2,5 valores/cada acção;

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

Inferior a um ano — 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 18 anos — 20 valores;

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

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

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio

Desempenho Insuficiente — 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 14 valores

Desempenho Muito Bom — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 12 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

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

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

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

A preparação e aplicação do método serão efectuadas 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 directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em

análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.1.3) A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os critérios de avaliação da Entrevista Profissional de selecção estarão disponíveis na página electrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt

Classificação da entrevista profissional de selecção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção à avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2008, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Métodos de selecção: os métodos de selecção são previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

Prova Escrita de Conhecimentos (PC) — método obrigatório
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

8 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

1 — Constituição da República Portuguesa;

2 — Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de Novembro com as alterações do Decreto-Lei n.º 6/96 de 31 de Janeiro);

3 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação nos 4/2002 e 9/2002);

4 — Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);

5 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);

6 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);

7 — SIADAP- Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro) e Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

8 — Código de Contratação Pública (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro e as respectivas alterações);

9 — Estatuto da Carreira Docente (Decreto-Lei n.º 75/2010, de 26 de Junho).

Nota: É permitida a consulta da legislação simples, não anotada, na prova teórica de conhecimentos.

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

A preparação e a aplicação do método serão efectuadas pela Universidade do Minho, enquanto entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

10 — A Entrevista Profissional de Selecção, com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

11 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + (0,30*EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

CF= Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

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.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatará pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

i) À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

ii) À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Dr. Isaias de Carvalho Alves, Director de Departamento de Educação e Qualidade de Vida;

Vogais efectivos: Dra. Hironinda da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e o Dr. José Sérgio Rocha Santos Pereira, Chefe de Divisão de Educação, na qualidade de membros efectivos;

Vogais suplentes: Maria dos Anjos Miranda Leites, Coordenador Técnico, e a Chefe de Serviços Administração Escolar, Maria Iolanda Pereira Fernandes Maciel.

O 1.º vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

13 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

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

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

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

17 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 5, sendo o salário de referência de 683,13 €.

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

Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

22 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

23 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

24 — Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo 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.

25 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

13 de Abril de 2011. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

304609073

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FAMALICÃO

Aviso n.º 10219/2011

Procedimento concursal comum para recrutamento, com constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de 1 posto de trabalho de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior (área de Gestão)

Para os devidos efeitos torna-se público, em conformidade com o disposto no n.º 1, do artigo 36.º e na alínea *d*), do n.º 3, do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, face ao procedimento concursal comum acima mencionado, aberto pelo aviso n.º 17673/2009, publicado

no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 195, de 8 de Outubro de 2009, na Bolsa de Emprego Público, com o código de oferta OE200910/0170, no Jornal Público, de 12 de Outubro de 2009, que se encontra afixada no placard do átrio de entrada da Divisão Municipal de Recursos Humanos desta autarquia e disponível na sua página electrónica (www.cm-vnfamaliao.pt), a lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos ao procedimento concursal comum supra referido.

Mais se notifica, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, que os candidatos aprovados, bem como os excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, dispõem de um prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, para o exercício do direito de participação de interessados, mediante formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual está disponível na Divisão Municipal de Recursos Humanos desta autarquia e na sua página electrónica.

Informa-se, ainda, nos termos do n.º 2, do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, que o processo poderá ser consultado no horário de funcionamento desta autarquia.

12 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Armando B. A. Costa, Arq.*

304600681

Aviso n.º 10220/2011

Procedimento concursal comum para recrutamento, com constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de um posto de trabalho de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, para exercer as funções, relacionadas com as atribuições e competências, de Técnico Superior de Serviço Social.

Para os devidos efeitos torna-se público, em conformidade com o disposto no n.º 1, do artigo 32.º, conjugado com a alínea *d*), do n.º 3, do artigo 30.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, face ao procedimento concursal acima mencionado, aberto por aviso n.º 17673/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 195, de 8 de Outubro de 2009, na Bolsa de Emprego Público, com o código da oferta OE200910/0166, no Jornal Público, de 12 de Outubro de 2009, que se encontra afixada no placard do átrio de entrada da Divisão Municipal de Recursos Humanos desta autarquia e disponível na sua página electrónica (www.cm-vnfamaliao.pt), a convocatória para a realização da prova escrita de conhecimentos, com a indicação da hora, data e local para a sua realização.

18 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Armando B. A. Costa, Arq.*

304607161

MUNICÍPIO DE VILA POUCA DE AGUIAR

Aviso n.º 10221/2011

Para os devidos efeitos, torna-se público que de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro (Orçamento do Estado para 2011), por despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 2011.04.06, foi autorizada a prorrogação da situação de mobilidade interna intercategorias na categoria de Coordenador Técnico, até 31 de Dezembro de 2011, do trabalhador deste Município — António José Esteves Meireles, com efeitos a partir de 02 de Maio de 2011.

Não carece de visto prévio do Tribunal de Contas, nos termos do artigo 114.º da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto.

26 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Domingos Manuel Pinto Batista Dias*.

304616963

Aviso n.º 10222/2011

Para os devidos efeitos torna-se público que, por despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 2011.04.27, foram aprovados após conclusão com sucesso do período experimental, no âmbito do procedimento concursal comum para contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, publicado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 55, de 19 de Março de 2010, aviso n.º 5832/2010 — referências 4 e 5, os trabalhadores Carlos Ângelo Martins e Silvana Alexandrina dos Santos Rodrigues — Técnico Superior da Carreira de Técnico Superior, nos termos do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 Dezembro, Lei n.º 3-B/2010 de 28 Abril, Lei n.º 34/2010 de 02 Setembro e Lei n.º 55-A/2010 de 31 de