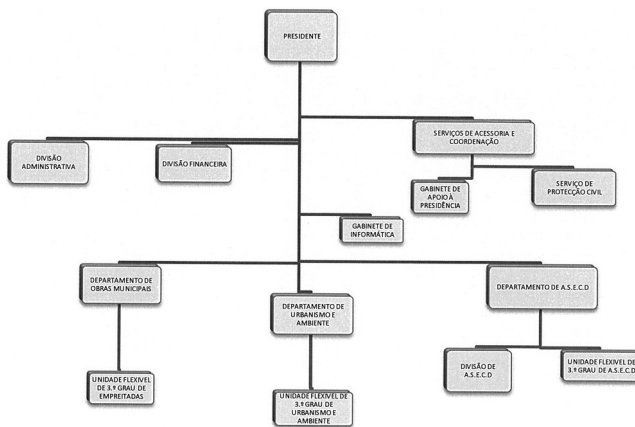


ANEXO IV



204098782

MUNICÍPIO DE VENDAS NOVAS

Aviso n.º 27613/2010

Lista de ordenação final

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados ao procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 6 postos de trabalho da Carreira/ categoria de Assistente Técnico na actividade de Assistente Administrativo (aviso n.º 5268/2010 de 12 de Março), homologada pelo Presidente da Câmara Municipal em 20 de Dezembro de 2010.

Candidatos	Classificação
Marisa Alexandra Galvão Farfalho	16,20
Ricardo Jorge Pacheco Azevedo	15,90
Micaela de Oliveira Dias Rato	15,50
Sandra Domingas Rodrigues C. de Almeida	15,40
Laura Maria Barroso da Cruz	14,80
Anabela de Jesus Garcia Lebre	12,80

20 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal,
José Maria Rodrigues Figueira.

304097672

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 27614/2010

Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, Vereadora da Área de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo:

Para os efeitos previstos na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna público que esta Câmara Municipal efectuou a renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo período de 2 (dois) anos, celebrado ao abrigo da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conjugado com o artigos 103.º e 104.º da mesma lei, com Jorge Miguel da Rocha e Silva, com a categoria de Assistente Técnico (Biblioteca e Documentação), com vencimento correspondente ao montante pecuniário de €683,13 correspondente à posição remuneratória entre a 1.ª e a 2.ª do nível remuneratório 5 da tabela única, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos ao dia 02 de Dezembro do ano de 2010.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 02 de Dezembro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva.*

304100295

Aviso n.º 27615/2010

Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, Vereadora da Área de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo:

Para os efeitos previstos na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna público que esta Câmara Municipal efectuou a renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo período de 2 (dois) anos, celebrado ao abrigo da alínea *g*) do n.º 1 do artigo 93 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conjugado com o artigos 103.º e 252.º da mesma lei, com Rosa Maria Dias Oliveira Reis, com a categoria de Assistente Operacional — Auxiliar de Acção Educativa, com vencimento correspondente ao montante pecuniário de € 487,47 correspondente à posição remuneratória entre a 1.ª e a 2.ª do nível remuneratório 1 e 2 da tabela única, com efeitos ao dia 2 de Dezembro do ano de 2010.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 02 de Dezembro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva.*

304100246

Aviso n.º 27616/2010

Ana Margarida Ferreira Rodrigues da Silva, Vereadora da Área de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo:

Para os efeitos previstos na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna público que esta Câmara Municipal efectuou a renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo período de 3 (três) anos, celebrado ao abrigo dos artigos 73.º, 74.º e 78.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigos 103.º e 252.º Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com Margarida Novo Lima Amorim, com a categoria de Assistente Operacional — Auxiliar Administrativo, com vencimento correspondente ao montante pecuniário de € 475,00 correspondente à posição remuneratória entre a 1.ª e a 2.ª do nível remuneratório 1 e 2 da tabela única, com efeitos ao dia 03 de Dezembro, do ano de 2010.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 03 de Dezembro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva.*

304100376

Aviso n.º 27617/2010

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, com competência que lhe foi delegada na área de Recursos Humanos, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Sr. Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datada 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 4 de Novembro de 2010 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 de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Coordenador Técnico — 3 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado 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 4.1., 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:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 Anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

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, conforme caracterização no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.1 — 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.

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, tais como coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património, e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração; distribui o trabalho pelos funcionários que lhes estão afectos, emite directivas e orienta a execução de tarefas; assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão das respectivas carreiras; afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção; organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta expediente; atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação; controla a assiduidade dos funcionários.

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:

- Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado.
- Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;
- Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;
- 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:

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.

- 4 — Prova Prática 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, optarem 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:

7.1.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Factores de Avaliação

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

Critérios 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.º da LVCR):

7.1.1.2 — 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;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido para a candidatura — 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:

- Sem acções de formação — 0 valores;
- Acções de formação com duração < 35 horas — 1 valor/ cada acção;
- Acções de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas — 2 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração ≥ a 100 horas — 3 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;

- Sem experiência — 0 valores
- Inferior a um ano — 1 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 5 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 8 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 15 valores;
- Igual ou superior a 15 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* — 5 valores
- Desempenho de *Necessita Desenvolvimento* — 10 valores
- Desempenho *Bom* — 15 valores
- Desempenho *Muito Bom* — 18 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 interpessoal, 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 a 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 é 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.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de selecção: os métodos de selecção são os 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.

Prova Prática de Conhecimentos (*PEC*) — 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 15.11, 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, rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.º 4/2002 e 9/2002);

4 — Quadro de Declaração 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; Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, Decreto — Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro;

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

9 — Lei das Finanças Locais, Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro e respectivas alterações;

10 — POCAL; Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de Fevereiro e respectivas alterações;

11 — Regime Jurídico de Urbanização e Edificação (RJUE) Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, e respectivas alterações.

Nota: é permitida a consulta dos diplomas acima referidos.

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 por 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 completem 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.

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: Director do Departamento de Administração Geral Dr. Luís Filipe Neiva Marques;

Vogais efectivos: Chefe de Divisão de Licenciamento de Obras Dr.ª Diana Marília de Carvalho Bezerra Novo e pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dr.ª Híronina da Conceição Passarinho Machado.

Vogais suplentes: Chefe de Divisão Jurídica, Dr.ª Isabel Cristina Santos Gonçalves Costa e o Chefe de Divisão Financeira e de Desenvolvimento Económico Dr. António Alberto Moreira Rego.

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 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 24 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

15 — 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)

16 — 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.

17 — 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.

18 — 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.

19 — Local de trabalho será no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo.

20 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Viana do Castelo, logo após o termo do procedimento concursal.

21 — Os postos de trabalho a prover destinam-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.

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 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.

24 — 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.

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 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 Juri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente 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”.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 17 de Dezembro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

304106573

MUNICÍPIO DE VILA DO BISPO

Aviso n.º 27618/2010

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum por tempo indeterminado, para contratação de um Técnico Superior (Jurista), aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 24 de Junho de 2010, a qual foi homologada por meu despacho, datado de 20 de Dezembro de 2010.

Lista Unitária de Ordenação Final

1 — Candidatos aprovados:

Vanda Maria Correia Apolónia Santos — 18,66 valores
António André dos Santos Alves — 12,70 valores
Pedro Miguel Malveiro Batista — 10,60 valores

2 — Candidatos excluídos por falta de comparência à Avaliação Psicológica:

Alexandra Maria Bastos Rosado

3 — Candidatos excluídos por falta de comparência à Prova de Conhecimentos:

Ana Maria Campos Fernandes de Barros
Esmeralda Sofia de Matos Calado
Inês Leite de Faria da Rocha Ferreira
Sandra Maria Ribeiro de Andrade

4 — Candidatos excluídos terem obtido classificação inferior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos:

Marta Beatriz de Bragança dos Santos Viana Pinheiro

5 — Candidatos excluídos terem obtido classificação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular:

Telma Maria Calado Messias

Nos termos do artigo 39.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, do despacho de homologação da referida lista pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar.

A presente lista encontra-se igualmente disponível na página electrónica deste Município, em www.cm-viladobispo.pt, e afixada no átrio de entrada do edifício dos Paços do Concelho.

Vila do Bispo, 20 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Adelino Augusto da Rocha Soares*.

304100498

Aviso n.º 27619/2010

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum por tempo indeterminado, para contratação de um Técnico Superior (Jurista), aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 115, de 16 de Junho de 2010, a qual foi homologada por meu despacho, datado de 20 de Dezembro de 2010.

Lista Unitária de Ordenação Final

1 — Candidatos aprovados:

Vanda Maria Correia Apolónia Santos — 17,30 valores
Telma Maria Calado Messias — 16,50 valores
Hernâni José Venâncio Inácio — 16,00 valores
António André dos Santos Alves — 10,60 valores

2 — Candidatos excluídos por falta de comparência à Avaliação Psicológica:

Alexandra Maria Bastos Rosado

3 — Candidatos excluídos por falta de comparência à Prova de Conhecimentos:

Isabel Maria Barreira de Freitas
Sandra Maria Ribeiro de Andrade

4 — Candidatos excluídos terem obtido classificação inferior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos:

Pedro Miguel Malveiro Batista