

refere o aviso de abertura publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 136, de 15/07/10.

Lista Unitária de Ordenação Final

Gisela Cristina Afonso Martins — 14,87 valores.

Candidatos excluídos no decurso do procedimento concursal:

Ana Cristina Violinha Martelo; Ana Rita Alves da Fonseca Queirós Campos; Bruno Manuel Moreira Simões; Carlos Eduardo Lopes Pinto; Dânia Raquel Lopes Gomes; Edite Filipa Castro Rodrigues; Elisabete Maria Ferreira Ribeiro; Elsa Margarida dos Santos Branco Guedes; Flávio Roberto Rocha Nunes; Hugo André Morgado Pereira; Joana da Costa Boaventura; Joana Madaíl Silva Bastos; José Miguel Fontes Ferreira; Juliana Batista Moreira; Liliana Gonçalves Fontenete; Liliana Vanessa Lomba Fiúza; Maria de Fátima Fernandes Malheiro da Cunha Lima; Mário Camilo Dias Alves Mota; Mónica de Fátima Pereira Rebelo; Patrícia Alexandra Cerqueira Sousa; Patrícia Alexandra Ferreira Azevedo; Paula Cristina Paiva Melro; Paulo Jorge Falcão Lhano de Melo Sarmento; Pedro Alexandre Pereira dos Reis; Raquel Cristina Ferreira Sousa; Rodrigo de Melo Sales Henriques; Sílvia Arminda Cardoso da Rocha; Sofia Cristina Monteiro da Silva; Susana Alexandra de Jesus Oliveira Moreira Gomes; Tânia Daniela Lopes Rocha Fontes; Tiago Monteiro Teixeira; Vanda Patrícia da Silva Martins; Verónica Costa Oliveira; Tatiana Visnevscmi-Necrasou.

25 de Janeiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Fernando Horácio Moreira Pereira de Melo*.

304272664

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 3743/2011

Vítor Manuel Castro de Lemos, Vereador da Área de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo:

Para os devidos efeitos previstos na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna público que esta Câmara Municipal celebrou contrato de trabalho a termo resolutivo certo a tempo parcial pelo período compreendido entre 05 de Janeiro de 2011 e 30 de Junho de 2011, com o Técnico Superior — Professor de Inglês, Fernando José Prieto Braga de Sousa Moura, com a remuneração base fixada nos termos do n.º 4 do artigo 3.º do Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio, €10,58/hora, calculada em função do índice 126 (€ 1.145,79), da Tabela Salarial de 2010 dos Docentes dos Estabelecimentos de Ensino Público, de uma forma proporcional ao período normal de trabalho fixado para os Docentes do Ministério da Educação.

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

05 de Janeiro de 2011. — O Vereador da Área de Recursos Humanos, *Vítor Manuel Lemos de Castro*.

304275653

Aviso n.º 3744/2011

Vítor Manuel Castro de Lemos, Vereador da Área de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo:

Para os devidos efeitos previstos na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna público que esta Câmara Municipal celebrou contrato de trabalho a termo resolutivo certo a tempo parcial pelo período compreendido entre 17 de Janeiro de 2011 e 30 de Junho de 2011, com o Técnico Superior — Professor de Inglês, Maria da Conceição Ribeiro Martins, com a remuneração base fixada nos termos do n.º 4 do artigo 3.º do Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio, €10,58/hora, calculada em função do índice 126 (€ 1.145,79), da Tabela Salarial de 2010 dos Docentes dos Estabelecimentos de Ensino Público, de uma forma proporcional ao período normal de trabalho fixado para os Docentes do Ministério da Educação.

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

17 de Janeiro de 2011. — O Vereador da Área de Recursos Humanos, *Vítor Manuel Lemos de Castro*.

304275718

Aviso n.º 3745/2011

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 Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 19 de Novembro de 2010, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos pelo Sr. 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 04 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 do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior (Funções de Engenharia Florestal) — 1 posto 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 e até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea c) 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 do 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:

Licenciatura em Engenharia Florestal, 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.

4.2 — 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: Estuda, concebe, prepara e orienta a execução de trabalhos que visam a utilização múltipla e sustentada dos recursos florestais e a protecção das florestas, contribuindo para o desenvolvimento económico do mundo rural. Tem em conta as potencialidades produtivas da floresta, bem como a gestão dos recursos faunísticos, as influências da floresta no ambiente, o desenvolvimento rural e o ordenamento e planeamento do território. Define formas de proteger e fomentar a vida selvagem, evitando a extinção dos animais e das plantas em vias de extinção. Determina medidas adequadas de protecção dos povoamentos florestais contra pragas, doenças e fogos. Elabora projectos de florestação e reflorestação determinando aspectos como o tipo de árvore a plantar, o número de exemplares, a sua disposição no terreno, o espaço a ocupar, e o tipo de acesso ao local. Planeia o corte de árvores, promove a selecção de sementes e realiza pesquisas, procurando melhorar as características genéticas das plantas a utilizar na reflorestação. Identifica e classifica as diversas espécies de árvores, analisando as suas capacidades de adaptação ao ambiente. Concebe áreas florestais que incluem zonas destinadas ao turismo rural e às actividades recreativas. Desenvolve estudos para preservação de parques e reservas naturais, recuperação de áreas degradadas e avaliação de impactos am-

bientais causados pela actividade humana. Participa também em projectos de reforestação urbana, concretamente no aconselhamento sobre as árvores mais apropriadas para integrarem os espaços verdes nas cidades. Colabora na elaboração de planos e projectos na área de educação ambiental para a floresta. Conhece e usa os conhecimentos de cartografia dos riscos de incêndio e elabora planos de defesa da floresta contra incêndios.

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 bem como das funções efectivamente exercidas e respectiva classificação de serviço;

d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado 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:

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 Profissional de Selecção (EPS)

3 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

6 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição do método 1., optar pela realização do método 4.

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

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 da LVCR):

7.1 — 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:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura —

Licenciatura Pré-Bolonha — 15 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha — 12 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha + 2.º ciclo de Estudos — 15 valores;

Habilitação de Grau Académico superior às anteriores — 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 ≤ a 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;

Só será contabilizada a formação profissional obtida nos últimos 5 anos.

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 — 0 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valor;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 6 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 aquele 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 — 12 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 — 15 valores

Desempenho Excelente — 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.

7.2 — 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.

Critérios de avaliação: Os critérios da entrevista profissional de selecção serão publicitados em simultâneo com a publicação deste aviso, na página electrónica deste Município, em www.cm-viana-castelo.pt/recrutamento de pessoal.

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 Portaria n.º 83-A/2009, 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.

7.3 — 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, é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; 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.

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 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, de 22/01, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

4 — Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

5 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

6 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método facultativo

7.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 55%, 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.

Legislação:

a) 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 n.ºs 4/2002, e 9/2002);

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

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

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

e) Lei SIADAP — Sistema Integrado da avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

f) Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de Junho;

g) Decreto-Lei n.º 17/2009, de 14 de Janeiro;

h) Plano Operacional Municipal;

i) Plano Municipal de Defesa da Floresta contra incêndios.

7.5 — 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.

7.6 — Entrevista de Avaliação de competências, com uma ponderação de 15% e duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

8 — 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)	$CF = (0,55*AC) + (0,30*EPS) + (0,15*EAC)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,55*PC) + (0,30*EPS) + (0,15*EAC)$

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

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

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

10 — 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.

11 — 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: Eng.º José Paulo Dantas Vieira, Chefe de Divisão de Recursos Naturais;

Vogais efectivos: Eng.º António Rodrigues de Carvalho, Director de Departamento de Conservação e Valorização do Património; Dra. Híronina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Eng.º Artur Bernardino Silva e Sá, Técnico Superior; Dr. José João da Silva Felgueiras, Chefe de Divisão de Segurança e Protecção Civil.

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 jurís 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 — As funções correspondentes ao posto 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.

20 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

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

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 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 conjugados do n.º 4 do artigo 6.º com o n.º 2 do art.º 55.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 Júri 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”.

20 de Janeiro de 2011. — O Vereador de Recursos Humanos, *Vitor Lemos*.

304275597

MUNICÍPIO DE VILA DO CONDE

Aviso n.º 3746/2011

Direito de Acesso à Carreira

Para os devidos efeitos, torna-se público que:

Por meu despacho de 3 de Agosto de 2010, foram posicionados na carreira/categoria técnica superior, entre a posição 6.ª e 7.ª e entre o nível 31.º e 35, nos termos do artigo 29.º, n.º 1 da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, com efeitos a 2 de Agosto de 2010:

Eng.º António Alberto Ferreira Santos Craveiro;
Eng.º José Edmundo Alves Moreira Alexandre;
Eng.ª Olinda Maria Faria de Oliveira Carqueja;
Eng.º Paulo Alexandre Guia Carvalho;

Por meu despacho de 3 de Janeiro de 2011, foi posicionada na carreira/categoria técnica superior, entre a posição 6.ª e 7.ª e entre o nível 31.º e 35, nos termos do artigo 29.º, n.º 1 da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, com efeitos a 1 de Janeiro de 2011:

Arq.ª Diana Rosa Amaral Gomes.

25 de Janeiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Mário Almeida*, eng.º
304273903

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Regulamento n.º 91/2011

Projecto de alteração ao Regulamento do Salão de Artesanato

Nos termos do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15/11, submete-se a discussão pública, pelo período de trinta dias, o projecto de alteração ao Regulamento do Salão de Artesanato, aprovado pela Câmara Municipal

na sua reunião ordinária de 2011/01/26, conforme consta do Edital n.º 49/2011, afixado nos Paços do Município em 2011/01/27.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objectivo, Organização e Localização

1 — O presente Regulamento tem por objecto a definição das condições gerais de organização e da participação de artesãos no denominado Salão de Artesanato, integrado na tradicional Feira Anual de Outubro, ambos promovidos pela Câmara Municipal de Vila Franca de Xira/ Sector de Turismo;

2 — O Salão de Artesanato tem como objectivo a promoção e a divulgação do artesanato português tanto tradicional como contemporâneo;

3 — O Salão de Artesanato tem lugar no Pavilhão Municipal, localizado no Parque Urbano de Vila Franca de Xira.

Artigo 2.º

Funcionamento

1 — O início e termo do Salão de Artesanato bem como os horários respectivos, são definidos anualmente por meio de Edital;

2 — Para apoio aos artesãos, a organização terá em funcionamento um Secretariado;

3 — A entrada no Salão de Artesanato é gratuita a todos os visitantes.

CAPÍTULO II

Candidaturas e Selecção

Artigo 3.º

Divulgação

1 — O prazo para apresentação das candidaturas decorre no período definido anualmente, por meio de Edital;

2 — O Boletim de Inscrição é divulgado/ enviado:

- Na página de internet da Câmara Municipal;
- Desde que solicitado por escrito;

Artigo 4.º

Participação

Podem participar neste certame artesãos a título individual (desde que possuidores da Carta de Artesão ou cópia do requerimento para obtenção da mesma) ou em representação de Associações, Cooperativas, Autarquias ou Entidades Regionais de Turismo.

Artigo 5.º

Candidaturas

1 — O Boletim de Inscrição em modelo disponibilizado pela Câmara Municipal, deve ser correctamente preenchido e acompanhado dos seguintes elementos:

- Biografia do artesão
- Fotografia (s) ou cópia (s) a cores dos trabalhos
- Fotocópia (s) do (s) Bilhete (s) de Identidade do artesão
- Fotocópia da Carta de Artesão ou cópia do requerimento para obtenção da mesma

2 — Todos os documentos devem ser remetidos para:

Departamento de Cultura, Turismo e Actividades Económicas
Secretariado do Salão de Artesanato
R Dr. Manuel de Arriaga, 24 — R/C
2600-186 Vila Franca de Xira ou por correio electrónico: turismo@cm-vfxira.pt

3 — Os artesãos que tenham sido seleccionados nos dois (2) últimos anos, ainda que ao abrigo do anterior regulamento, não estão obrigados ao envio dos documentos mencionados nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*), salvo se os mesmos tiverem caducado ou sofrido alguma actualização.