

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 9561/2011

Procedimento Concursal para recrutamento de um posto de trabalho de Técnico Superior — Psicologia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

No seguimento do procedimento concursal, publicado no *Diário da República* 2.ª série n.º 139, de 20 de Julho, na Bolsa de Emprego Público, sob o n.º OE201007/0531 e no Jornal Correio da Manhã, de 24 de Julho, todos do ano de 2010.

Decorrido o prazo de audiência aos interessados preceituado no n.º 1 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, efectuada nos termos do artigo 30.º da mesma Portaria, verificou-se não ter havido qualquer pronunciamento por parte dos candidatos.

Assim para os efeitos consignados no n.º 6 do artigo 36.º da referida Portaria, torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final Homologada do Procedimento Concursal em epígrafe, afixada na secção de administração de pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo e publicitada na página electrónica desta Autarquia em (www.cm-viana-castelo.pt).

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

304586045

Aviso n.º 9562/2011

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 02 de Março de 2011, 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, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011; despacho de abertura precedido de deliberação camarária de 7 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 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 Chefe de frente de casa) — 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, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011.

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:

- 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:

Licenciatura considerada adequada, na área das Ciências Sociais e Humanas; 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: Técnico Superior Chefe Frente de Casa — O trabalhador exerce as funções de chefia da equipa de pessoal de frente de casa do Teatro Municipal de Sá de Miranda, responsável pela publicidade e promoção das actividades do Teatro Municipal Sá de Miranda, coordenação e articulação da frente de casa com a produção dos espectáculos e com a direcção técnica, responsável pela produção das actividades do Teatro Municipal de Sá de Miranda.

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, 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 na 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 pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011 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 de Avaliação de Competências (EAC)
- 3 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

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:

- 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 — 15 valores;

Habilitação de Grau Académico superior — 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:

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 0,5 valor/ cada acção;
Acções de formação com duração > a 12 horas e < 35 horas — 1 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 35 horas e < 100 horas — 1,5 valores/ cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 100 horas — 2 valores/cada acção.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas excepto se existir valor diferente no certificado.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com 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 3 anos — 3 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 5 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 — 14 valores;

Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 20 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 — 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.

7.3 — 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.

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](http://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.

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.

Prova Escrita de Conhecimentos (PC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

7.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 45%, 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:

1 — 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);

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

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

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

5 — 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;

6 — Direitos de Autor e Direitos Conexos — Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de Março, e alterado pelas Leis n.º 45/85, de 17 de Setembro, e 114/91, de 3 de Setembro, e Decretos-Lei n.º 332/97 e 334/97, ambos de 27 de Novembro, pela Lei n.º 50/2004, de 24 de Agosto e pela Lei n.º 24/2006 de 30 de Junho

7 — Licenças de Representação — Decreto-Lei n.º 315/95, de 28 de Novembro — Regula a instalação e o funcionamento dos recintos de espectáculos e divertimentos públicos e estabelece o regime jurídico dos espectáculos de natureza artística

8 — Classificação de Espectáculos

Decreto-Lei n.º 396/82, de 21 de Setembro — Estabelece normas quanto à definição legal sobre classificação de espectáculos

Decreto-Lei n.º 116/83, de 24 de Fevereiro — Introduce alterações ao Decreto-Lei n.º 396/82, de 21 de Setembro

Portaria n.º 245/83, de 3 de Março — Estabelece os critérios gerais a serem utilizados na classificação dos espectáculos

9 — Teatro Lei n.º 8/71, de 9 de Dezembro — Lei de bases relativas à actividade teatral

Decreto Regulamentar n.º 11/82, de 5 de Março — Altera o regime da Comissão de Classificação de Espectáculos

Decreto-Lei n.º 125/2003, de 20 de Junho — Regula a forma de emissão de bilhetes de ingresso nos espectáculos de natureza artística.

7.5 — A Avaliação Psicológica, com uma ponderação de 25 %, 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.

7.6 — 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.

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).	$CF = (0,45 * AC) + (0,25 * EAC) + (0,30 * EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B).	$CF = (0,45 * PC) + (0,25 * AP) + (0,30 * EPS)$

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.

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: Dr. António Joaquim Monteiro da Cunha Leal, Director de Departamento de Dinamização Cultural;

Vogais efectivos: Dra. Salomé Carvalhido Videira de Abreu, Chefe de Divisão de Acção Cultural, Dra. Hironidina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Dr. João Manuel de Agorreta de Alpuim Correia Botelho, Chefe de Divisão de Museus; Dra. Leontina Cardona, técnica superior (Cultura).

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 classificação, serão observadas as preferências legais constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009. Subsistindo o empate, será aplicado o critério de melhor nota de licenciatura. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

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, na segunda posição remuneratória, 15.º nível da tabela remuneratória única, para a carreira/categoria de Técnico Superior, no montante de 1201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

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 artº55.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 publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

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

304586823

Aviso n.º 9563/2011

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

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, publica-se:

Na sequência do respectivo procedimento concursal, aberto ao abrigo da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo dos artigos 72.º e n.º 1 do artigo 76.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conjugados com o artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com António Sílvio de Moraes Martins, com a categoria de Assistente Técnico — Generalista, com vencimento correspondente ao montante pecuniário de € 683,13 correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao nível 5 da tabela remuneratória única, com efeitos ao dia 11 de Abril de 2011.

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

304586223

Aviso n.º 9564/2011

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

Para os 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 tempo parcial, pelo período de 1 (um) ano, ao abrigo da alínea f) do n.º 1 do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com Rayana Marcela de Medeiros Oliveira, com a categoria de Técnico Superior — Nutrição (12 horas semanais) com vencimento correspondente ao montante pecuniário de € 411,91 (quatrocentos e onze euros e noventa e um cêntimos) correspondente à posição remuneratória entre a 2.ª e o nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (actualizável mediante tabela de aumentos para a função pública), e de uma forma proporcional ao período normal de trabalho, de acordo com o artigo 71.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos ao dia 11 de Abril do ano de 2011.

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

304585868

MUNICÍPIO DE VILA FLOR**Aviso n.º 9565/2011**

Artur Guilherme Gonçalves Vaz Pimentel, Presidente da Câmara Municipal de Vila Flor, torna público, para os devidos efeitos, que o procedimento concursal comum para ocupação de vários postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, Referência A — 54 assistentes operacionais e Referência B — 6 assistentes operacionais (nadadores), cujo aviso de abertura foi publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 48, de 9 de Março de 2011, ficou deserto.

11 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara, *Artur Guilherme Gonçalves Vaz Pimentel.*

304571457

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA**Aviso (extracto) n.º 9566/2011****Prorrogação da nomeação em regime de substituição**

Torna-se público de que a Sr.ª Presidente autorizou a prorrogação das nomeações, em regime de substituição, nos termos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 51/2005, de 30.08, que veio dar nova redacção à

Lei n.º 2/2004, de 15.01, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20.04, republicado pela Lei n.º 104/06, de 07/06, dos seguintes trabalhadores:

Técnico Superior, Luís Miguel Alves Matas de Sousa, no cargo de Chefe da Equipa Multidisciplinar da Requalificação Urbana (equiparado a Director de Departamento), por despacho de 2011/03/14;

Técnica Superior, Carla Teresa Vieira Lopes Coquenim, no cargo de Chefe da Divisão de Acção Cultural, por despacho de 2011/03/14;

Técnica Superior, Susana Maria Tordo Simões dos Santos, no cargo de Coordenadora do Gabinete de Imprensa (equiparada a Chefe de Divisão), por despacho de 2011/03/14;

Técnica Superior, Isabel Maria Leal Araújo Mateus, no cargo de Chefe de Divisão de Actividades Económicas, por despacho de 2011/03/21.

12 de Abril de 2011. — Por subdelegação de competências do Vereador dos Recursos Humanos, a Directora do Departamento de Administração Geral, *Dr.ª Maria Paula Cordeiro Ascensão.*

304574632

Aviso (extracto) n.º 9567/2011**Renovação de nomeações em comissão de serviço de cargo dirigente**

Torna-se público que a Sr.ª Vereadora dos Recursos Humanos, procedeu à renovação da nomeação em comissão de serviço, por mais três anos, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de Agosto, 64-A/2008, de 31 de Dezembro e 3-B/2010, de 28 de Abril, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, com a nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, dos seguintes trabalhadores:

Técnico Superior, Francisco Manuel da Piedade Teixeira, no cargo de Chefe da Divisão Municipal de Equipamento Rolante, do Departamento Municipal de Obras, Viaturas e Serviços Municipais, com efeitos a 15 de Maio de 2011, por despacho de 2011/03/15;

Técnica Superior, Maria João Conceição Carraça, no cargo de Chefe da Divisão Municipal de Turismo do Departamento Municipal de Cultura, Turismo e Actividades Económicas, com efeitos a 1 de Junho de 2011, por despacho de 2011/03/28.

12 de Abril de 2011. — Por Subdelegação de competências do Vereador dos Recursos Humanos, a Directora do Departamento de Administração Geral, *Maria Paula Cordeiro Ascensão.*

304574179

FREGUESIA DE ALVERCA DA BEIRA**Edital n.º 384/2011****Brasão, Bandeira e Selo**

José Armando Dias Henriques, presidente da Junta de Freguesia de Alverca da Beira, Município de Pinhel:

Torna pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da Freguesia de Alverca da Beira, do Município de Pinhel, tendo em conta o parecer emitido em 23 de Fevereiro de 2010 pela Comissão de Heráldica da Associação dos Arqueólogos Portugueses, e que foi estabelecido, nos termos da alínea q) do n.º 2 do Artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, sob proposta desta Junta de Freguesia, em sessão da Assembleia de Freguesia de 24 de Abril de 2010.

Brasão — escudo de azul, com um pelourinho de prata realçado de negro, acantonado em chefe por duas enxós de prata e, em campanha, dois tamancos de ouro, guarnecidos de negro e prata, apontados ao centro. Coroa mural de prata de quatro torres. Listel branco, com a legenda a negro: “ALVERCA DA BEIRA”.

Bandeira — esquartelada de amarelo e azul. Cordão e borlas de ouro e azul. Haste e lança de ouro;

Selo — nos termos da lei, com a legenda «Junta de Freguesia de Alverca da Beira — Pinhel».

5 de Abril de 2011. — O Presidente, *José Armando Dias Henriques.*

304548697