

12 — Os candidatos excluídos serão notificados, através de e-mail com recibo de entrega da notificação, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de e-mail com recibo de entrega da notificação, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de selecção. Os candidatos aprovados em cada método serão também notificados através de e-mail com recibo de entrega da notificação, para a realização do método seguinte.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Edifício da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página electrónica.

15 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no Edifício da Câmara Municipal, disponibilizada na sua página electrónica e remetida a cada candidato através de e-mail com recibo de entrega da notificação, para audiência dos interessados.

16 — Foi dispensada a consulta à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), uma vez que ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

17 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a procedimento concursal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Vagos, 29 de Outubro de 2010. — O Vereador do Pelouro, *Dr. Marco António Ferreira Domingues*.

303885469

MUNICÍPIO DE VENDAS NOVAS

Aviso n.º 23336/2010

Período de discussão pública do pedido de operação de loteamento do Parque Industrial de Vendas Novas (3.ª fase Norte)

José Maria Rodrigues Figueira, Presidente da Câmara Municipal de Vendas Novas:

Torna público que, a Câmara Municipal de Vendas Novas na sua reunião ordinária de 22 de Outubro de 2010, deliberou, em harmonia com o previsto no n.º 2 do artigo 27 do Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de Dezembro, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 26/2010 de 30 de Março, bem como do artigo 77.º do Decreto-Lei n.º 380/99 de 22 de Setembro, com a redacção introduzida do Decreto-Lei n.º 46/2009 de 20 de Fevereiro, que se irá proceder à abertura do período de discussão pública relativa ao projecto de Loteamento do Parque Industrial de Vendas Novas (3.ª Fase Norte), sito na Freguesia e Concelho de Vendas Novas, pelo período de 22 dias, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

Durante o período de Discussão Pública acima afixado, podem os interessados consultar o respectivo processo administrativo das 9h às 17h30 no CAP (Centro de Atendimento ao Público) Secção de Obras Particulares da Câmara Municipal de Vendas Novas, sito na Praça da República.

As reclamações, observações ou sugestões que eventualmente venham a ser apresentadas devem ser formuladas através de requerimento escrito dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Vendas Novas, dentro do prazo de discussão pública.

O projecto de Loteamento em discussão pública tem o n.º 2/10 e foi requerido pela Sociedade do Parque Industrial de Vendas Novas — Urbanização, Gestão e Formação, L.^{da}

26 de Outubro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Maria Rodrigues Figueira*.

303870483

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 23337/2010

Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, Vereadora 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 20 de Outubro de 2010 e 30 de Junho de 2011, com o Técnico Superior — Professores de Inglês: Dora Carina da Rocha Peixoto; 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.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 20 de Outubro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303899977

Aviso n.º 23338/2010

Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, Vereadora 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 20 de Outubro de 2010 e 30 de Junho de 2011, com os Técnicos Superiores — Professores de Expressão (Plástica ou Dramática): Rita Margarida Mendes Cerqueira e Cristiana Ribeiro Alpoim;

Com efeitos ao dia 21 de Outubro de 2010 e término a 30 de Junho de 2011, Técnico Superior — Professor de Expressão (Plástica ou Dramática) a candidata Eugénia Maria Carvalho Braga, 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.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 21 de Outubro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303899928

Aviso n.º 23339/2010

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 do Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, com competência 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, 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 Outubro 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 — 3 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para os postos 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., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

Licenciatura adequada, 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 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos 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 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 — Técnico Superior — Funções consultivas de natureza científico-técnica exigindo um elevado grau de qualificação, de responsabilidade, iniciativa e autonomia, assim como um domínio total da área de especialização e uma visão global de administração que permita a interligação de vários quadrantes e domínios de actividades, tendo em vista a preparação de tomada de decisão.

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;
- 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.

Atendendo a que o número de lugares postos a concurso é igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

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 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; 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:

- 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:

7.1 — Avaliação Curricular (AC):

7.1.1 — Factores de Avaliação

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

Crítérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

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

7.1.2 — 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;

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

- Licenciatura Pré-Bolonha — 18 valores;
- Licenciatura Pós-Bolonha — 15 valores;
- Licenciatura Pós-Bolonha + 2.º Ciclo de Estudos — 18 valores;
- Habilitação de Grau Académico superior à licenciatura pré-Bolonha ou à Licenciatura Pós-Bolonha + 2.º Ciclo de Estudos — 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;

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de actividades descritas no conteúdo funcional:

- 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 — 14 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 — 18 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, 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.

7.3 — 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/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.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

7.4 — 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.

Prova de Conhecimentos:

1 — Constituição da República Portuguesa;

2 — 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);

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

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

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

6 — 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;

7 — Modernização Administrativa: Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 29/2000, de 13 de Março;

8 — Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública, Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro;

9 — Lei Base do enquadramento jurídico do voluntariado, Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro;

10 — Lei de Base do Regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto.

Nota: “É permitida a consulta da legislação acima referida”

7.5 — Avaliação psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de per-

sonalidade 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 Unidade Local de Saúde do Alto 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.

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.

8 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de selecção, sob pena de exclusão.

9 — Constituição do júri:

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

Vogais efectivos: Chefe da Divisão de Promoção de Saúde, Dra. Margarida Torres Martins Leite e Silva e Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Hironidina da Conceição Passarinho Machado;

Vogais suplentes: Chefe da Divisão de Biblioteca e Documentação, Dr. Rui Alberto Faria Viana e Chefe da Divisão Financeira e de Desenvolvimento Económico, Dr. António Alberto Moreira Rego.

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

10 — 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.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 20 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — 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.

13 — 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.

14 — 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.

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.

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

16 — 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.

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

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

19 — 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.

20 — 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.

21 — Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem garantida a reserva de um lugar, que, se não for provido por candidato com deficiência admitido e aprovado, reverte para a quota dos candidatos não portadores de deficiência, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

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.

22 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitivamente 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, 25 de Outubro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303900266

Aviso n.º 23340/2010

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

Procedimento Concursal para recrutamento para recrutamento de 1 posto de trabalho de Assistente Técnico — Técnico de Som na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado termo resolutivo certo.

No seguimento do procedimento concursal, publicado no *Diário da República* 2.ª série n.º 87 de 05 de Maio na Bep Bolsa De Emprego Público, sob o n.º OE 201005/0097 e no Jornal O Público n.º 7338 de 8 de Maio de 2010.

Decorrido o prazo de audiências aos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, conjugado com o artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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).

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

303898161

Aviso n.º 23341/2010

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

Procedimento Concursal para recrutamento para recrutamento de 1 posto de trabalho de Assistente Técnico — Iluminador de Cena modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado termo resolutivo certo.

No seguimento do procedimento concursal, publicado no *Diário da República* 2.ª série n.º 87 de 05 de Maio na Bep Bolsa De Emprego Público, sob o n.º OE 201005/0092 e no Jornal O Público n.º 7338 de 8 de Maio de 2010.

Decorrido o prazo de audiências aos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, conjugado com o artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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).

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

303898226

MUNICÍPIO DE VILA DO BISPO

Aviso n.º 23342/2010

Prorrogação da Nomeação em Regime de Substituição do Chefe de Divisão de Acção Social e Educação

Para os devidos efeitos torna-se público que, de harmonia com o meu despacho de 06 de Outubro, proferido no âmbito da competência que me confere a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68 da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e o disposto no artigo 27 da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aplicada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, renovei a Comissão de Serviço em regime de substituição, por mais 60 dias, do Chefe de Divisão abaixo mencionado com efeitos a partir de 10 de Outubro de 2010:

Chefe de Divisão de Acção Social e Educação — Dr.ª Carma Maria de Oliveira Fernandes Saraiva, Licenciada em Sociologia.

Vila do Bispo, 12 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara, *Adelino Augusto da Rocha Soares*.

303886716

Regulamento n.º 838/2010

Para os devidos efeitos e de harmonia com o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, torna-se público que a Assembleia Municipal