

de 11 de janeiro, a Assembleia Municipal em sua Sessão ordinária de 29 de setembro de 2006, após decurso de apreciação pública, deliberou aprovar o Regulamento de Cedência e Utilização do Autocarro do Município, o qual entra em vigor no dia imediatamente a seguir a publicação do presente aviso no *Diário da República*.

Para constar se publica o presente Edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos locais de costume.

25 de março de 2013. — O Presidente da Câmara, *António Luís Monteiro Ruas*.

306853138

## MUNICÍPIO DE SANTO TIROSO

### Declaração de retificação n.º 430/2013

#### Taxas respeitantes à atividade industrial, no âmbito do Sistema de Indústria Responsável (SIR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto

Por ter saído com inexatidão, retifica-se, nos termos do disposto no artigo 148.º do Código do Procedimento Administrativo, o edital n.º 263/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 52, de 14 de março de 2013, no sentido de onde se lê «sob proposta do executivo camarário em reunião de 21 de abril do corrente ano (item 9),» deve ler-se «sob proposta do executivo camarário em reunião de 21 de fevereiro do corrente ano (item 9),».

Para constar e devidos efeitos, vai o presente edital ser afixado e publicado nos termos legais.

18 de março de 2013. — O Presidente da Câmara, *Castro Fernandes*.  
206858403

## MUNICÍPIO DE SETÚBAL

### Aviso n.º 4662/2013

Para os efeitos previstos nos artigos 3.º, n.º 3 e 1.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 272/88 de 3 de agosto, torna-se público que a requerimento de Maria José de Sousa Sardinha Fernandes, por meu despacho de 28 de fevereiro de 2013, foi autorizada a equiparação a bolseiro à técnica superior (Arquiteto), a exercer funções na Câmara Municipal de Setúbal em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com dispensa total de exercício das respetivas funções por um período de 183 dias, a partir de 18 de abril de 2013 para a realização de Doutoramento em Arquitetura no ISCTE-IUL.

Durante o período referido não há lugar ao abono da respetiva remuneração.

8 de março de 2013. — A Vereadora, com competência delegada pelo despacho n.º 26-A/09/GAP, de 10 de novembro, *Carla Guerreiro*.

306850335

## MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

### Aviso n.º 4663/2013

#### Abertura de Procedimentos Concursais comuns na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 5 de março de 2013, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datado de 26 de outubro de 2009, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações das Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro 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 n.º 145-A/2011, de 6 de abril, despacho esse precedido de deliberação camarária de 18 de fevereiro de 2013, que autorizou os recrutamentos excecionais de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho e dos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, posteriormente propostos e autorizados pelo órgão deliberativo do Município em 28 de fevereiro dando cumprimento ao

artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, se encontram abertos, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, dois procedimentos concursais comuns, para contratação em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Procedimento Concursal Com referência A:

Assistente Técnico (Iluminador de Cena) — 1 posto de trabalho.

Procedimento Concursal Com referência B:

Assistente Técnico (Técnico de Palco) — 1 posto de trabalho.

2 — Validade dos procedimentos concursais: os procedimentos são válidos para os postos de trabalho indicados e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão aos procedimentos concursais: 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 respetivamente 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, na sua atual redação, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

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

3.2 — Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade, na área adequada para a função em concurso, curso tecnológico, curso das escolas profissionais, curso das escolas especializadas de ensino artístico, curso que confira certificado de qualificação profissional nível III, na área adequada, definido pela Decisão N.º 85/368/CEE, do Conselho das Comunidades Europeias, de 16 de julho de 1985), 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 atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), na sua atual redação, 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, na sua atual redação e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo.

Procedimento Concursal Com referência A:

Montagem, afinação e operação da iluminação necessária aos Eventos programados (incluindo ensaios e espetáculos); Manutenção dos equipamentos de iluminação; Análise de riders técnicos e respetiva adaptação ao espaço; Colaboração na realização das tarefas da restante equipa, dando primazia a sua área funcional; Contribuir para o bom funcionamento do Teatro; Colaboração com a Direção Técnica na sua área específica.

Procedimento Concursal Com referência B:

Orienta a preparação e mudanças das cenas em representações teatrais, de dança ou de música, monta-as ou dirige a sua montagem; estuda o roteiro do espetáculo; contribui para a conceção de cenários, monta cortinas de cena; dá instruções ao carpinteiro de cena sobre a construção de cenários, planos, telas e outros elementos; monta ou orienta a montagem das cenas e dá indicações para as mudanças a efetuar em cada ato; Montagem e manutenção de equipamentos de som, luz e vídeo; Operação de movimentos cénicos e coordenar operações de palco; Adaptação ao Espaço e montagem de layouts cenográficos; Garantir as cargas e descargas dos equipamentos, sempre que necessário; Operação de luz, som e vídeo.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas para cada um dos procedimentos concursais (A e B), em impresso próprio de utilização

obrigatória, modelo n.º 232/00, disponível através do site [www.cm-viana-castelo.pt](http://www.cm-viana-castelo.pt), 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 receção, até o termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

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

d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações 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 Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 53.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos 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 (7.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos 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; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, (7.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

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

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

Crítérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

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:

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

sendo:

(HA) — Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

(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;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(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 atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10.00 valores, neste parâmetro.

7.1.2 — Entrevista de Avaliação de competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 efetuadas 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 diretamente 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 respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção 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.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: [www.cm-viana-castelo.pt/](http://www.cm-viana-castelo.pt/)

Os candidatos referidos em 7.1., poderão, em substituição dos métodos 7.1.1. e 7.1.2., optar pela realização dos métodos 7.2.1. e 7.2.2. abaixo descritos. (n.º 2 do artigo 53 da LVCR)

7.2 — 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; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Prova de conhecimentos (PC)

Avaliação Psicológica (AP)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

7.2.1 — 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 respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Provas de Conhecimento:

Procedimento Concursal Com referência A:

Conhecimentos gerais:

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 retificada nos termos das Declarações de Retificação 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, alterada pelos diplomas, Lei n.º 3-B/2010 de 28 de abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro);

5 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Subsecção IV Parentalidade — artigos 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);

6 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Subsecção VIII Trabalhador Estudante — artigos 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);

7 — Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro),

adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Conhecimentos específicos:

Lei n.º 8/71, de 9 de dezembro — bases relativas à atividade teatral;

Bibliografia

Pavis, P. (1996), Dicionário de Teatro: Editora Perspectiva  
Solmer, A. (2003), Manual de Teatro: Editora Temas e debates  
Shelley, S. (1999), A Practical Guide to Stage Lighting: Editora Focal Press

Cabral, C. (2003), Manual de Iluminação, Edição Inatel

A prova de conhecimentos será valorada da seguinte forma: os conhecimentos gerais têm uma ponderação de 40 % e os conhecimentos específicos têm uma ponderação de 60 %

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

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

Procedimento Concursal Com referência B:

Conhecimentos gerais

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 retificada nos termos das Declarações de Retificação 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, alterada pelos diplomas, Lei n.º 3-B/2010 de 28 de abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro);

5 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Subsecção IV Parentalidade — artigos 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);

6 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Subsecção VIII Trabalhador Estudante — artigos 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);

7 — Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Conhecimentos específicos:

Lei n.º 8/71, de 9 de dezembro — bases relativas à atividade teatral;

Bibliografia:

Pavis, P. (1996), Dicionário de Teatro: Editora Perspectiva  
Solmer, A. (2003), Manual de Teatro: Editora Temas e debates

A prova de conhecimentos será valorada da seguinte forma: os conhecimentos gerais têm uma ponderação de 40 % e os conhecimentos específicos têm uma ponderação de 60 %

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

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

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

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

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

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação 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.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8 — Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 7.1.	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 7.2.	$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

sendo:

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

ou,

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

Os candidatos referidos nos pontos, 7.1. e 7.2., que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção 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.

9 — 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 e do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

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

11 — Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Nestes termos, proceder-se-á:

11.1 — À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

11.2 — 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 deram origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Dr. Rui Manuel Carvalho Gonçalves, Técnico Superior — Diretor Técnico do Teatro, que preside;

Vogais efetivos: Dr.ª Salomé Carvalho Videira Abreu, Chefe da Divisão de Cultura e Museus; Dr.ª Hironidina da Conceição Passarinho Machado, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Dr.ª Ana Sofia Maio Ricardo, técnica superior — Chefe de Frente de Casa; Dr. António Joaquim Monteiro Cunha Leal, Técnico Superior — História.

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

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

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: [www.cm-viana-castelo.pt](http://www.cm-viana-castelo.pt).

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

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, na sua atual redação.

A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17 — Ao abrigo do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

18 — As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19 — O posicionamento remuneratório dos (as) candidatos (as) a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 5, sendo o salário de referência de 683,13 € de acordo com o disposto no artigo 55.º da LVCR conjugado com artigo 38.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

20 — Os postos de trabalhos a prover destinam-se ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

21 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nas suas atuais redações.

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 ativamente 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 e do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, 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, seguindo-se os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e por fim os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

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, nos procedimentos concursais, 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 respetivo 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 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, declara-se não se encontrarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e é dispensada temporariamente consulta à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página eletrónica 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”.

19 de março de 2013. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, Ana Margarida Ferreira da Silva.

## Aviso n.º 4664/2013

### Abertura de concurso interno de ingresso para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado — 1 especialista de informática de grau 1, nível 2 — Estagiário (carreiras não revistas).

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, conjugado com o disposto no artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, torna-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, de 5 de março de 2013, com competência que lhe foi delegada na Área de Recursos Humanos, pelo Sr. Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datada de 26 de outubro de 2009, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações das leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro 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, despacho esse precedido de deliberação camarária de 18 de fevereiro de 2013, a autorizar a abertura do procedimento concursal, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso interno de ingresso para ocupação de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta autarquia (carreiras não revistas):

1.1 — Especialista de informática de grau 1, nível 2 (estagiário), 1 posto de trabalho.

2 — Legislação aplicável: Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

3 — 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, na sua atual redação.

4 — Conteúdo funcional: O constante do artigo 2.º, da Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril e conforme caracterização do lugar no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo (grau de complexidade 3): Especialista de Informática — Conceber e desenvolver a arquitetura e acompanhar a implementação dos sistemas e tecnologias de informação, assegurando a sua gestão e continuada adequação aos objetivos da organização; definir os padrões de qualidade e avalia os impactes, organizacional e tecnológico, dos sistemas de informação garantindo a normalização e fiabilidade da informação; organizar e manter disponíveis os recursos informacionais, normalizar os modelos de dados e estruturar os conteúdos e fluxos informacionais da organização e definir as normas de acesso e níveis de confidencialidade da informação; definir e desenvolver as medidas necessárias à segurança e integridade da informação e especificar as normas de salvaguarda e de recuperação de informação; realizar os estudos de suporte às decisões de implementação de processos e sistemas informáticos e à especificação e contratação de tecnologias e comunicação (TIC) e de empresas de prestação de serviços de informática; colaborar na divulgação de normas de utilização e promover a formação e o apoio a utilizadores sobre os sistemas de informação instalados ou projetados.

5 — 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 7 e que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, a seguir referidos:

6 — Requisitos gerais e especiais de admissão:

6.1 — Requisitos gerais — os previstos no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho:

- Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados por lei especial ou convenção internacional;
- Ter 18 anos completos;
- Possuir as habilitações académicas e profissionais legalmente exigidas para o desempenho do cargo;
- Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;