

rência F — e publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 68, de 08 de Abril de 2010, homologada por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 21 de Outubro de 2010:

Candidatos aprovados	Classificação final (valores)
1 — Francisco António da Cruz	15,20

Do presente deverá ser dado publicidade nos termos legais. (Isento de visto do Tribunal de Contas).

Sobral de Monte Agraço, 22 de Outubro de 2010. — O Presidente da Câmara, *António Lopes Bogalho*.

303852152

Aviso n.º 23125/2010

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de três postos de trabalho de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional — Procedimento B — Lista unitária de ordenação final.

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no procedimento concursal identificado em epígrafe, aberto pelo aviso n.º 35/2010, datado de 16 de Março de 2010 — referência B — e publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 68, de 08 de Abril de 2010, homologada por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 21 de Outubro de 2010:

Candidatos aprovados	Classificação final (valores)
1 — Dulce Maria Simões Dinis Quintino	15,20
2 — Telma Fátima Teyler da Silva	14,60
3 — Joana Raquel Antunes da Silva	13,00
4 — Hermínia Lúcio Diogo da Silva	12,40
5 — José Luis Gonçalves Guerreiro	12,10

Do presente deverá ser dado publicidade nos termos legais. (Isento de visto do Tribunal de Contas).

Sobral de Monte Agraço, 22 de Outubro de 2010. — O Presidente da Câmara, *António Lopes Bogalho*.

303852071

Aviso n.º 23126/2010

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional — Procedimento E — Lista unitária de ordenação final.

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no procedimento concursal identificado em epígrafe, aberto pelo aviso n.º 35/2010, datado de 16 de Março de 2010 — referência E — e publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 68, de 08 de Abril de 2010, homologada por despacho do Presidente da Câmara, de 21 de Outubro de 2010:

Candidatos aprovados	Classificação final (valores)
1 — Carlos Alberto Pereira Fragoso	12,00

Do presente deverá ser dado publicidade nos termos legais. (Isento de visto do Tribunal de Contas).

Sobral de Monte Agraço, 22 de Outubro de 2010. — O Presidente da Câmara, *António Lopes Bogalho*.

303852006

MUNICÍPIO DE TORRES NOVAS

Aviso n.º 23127/2010

Lista unitária de ordenação final

Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria N.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional a que se refere o aviso n.º 12314/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 118 de 21 de Junho de 2010, homologada por meu despacho de 2 de Novembro do corrente ano.

Candidatos Aprovados:

- 1.º Álvaro António Lopes de Oliveira Mendes — 17.41 valores
- 2.º João Filipe Gomes António Matias — 16.52 valores
- 3.º António Carlos de Moura — 16.12 valores
- 4.º Luís Manuel Antunes Oliveira — 15.77 valores
- 5.º Tatiana Nunes Filipe — 15.17 valores
- 6.º Ana Sofia Grego Belfo — 12.97 valores
- 7.º Rita Alexandra Duarte Santos Gomes Morte — 12.97 valores
- 8.º José Luís Henriques Mendes Mota — 12.57 valores

Candidatos excluídos:

Jorge Manuel Mendes Nunes Vaz(a) e Pedro Emanuel de Oliveira Sousa Marques (a).

a) Excluído por não ter comparecido ao 2.º método de selecção (entrevista profissional de selecção).

Paços do Concelho de Torres Novas em 3 de Novembro de 2010. — O Presidente da Câmara, *António Manuel Oliveira Rodrigues*.

303891357

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 23128/2010

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

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sra. Vereadora Ana Margarida Ferreira da Silva de 06 de Outubro de 2010, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Sr. Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datado de 26 de Outubro de 2009, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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 correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior (Funções de Engenharia Geográfica) — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., 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 em Engenharia Geográfica, 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.

Inscrição válida na Ordem dos Engenheiros, Colégio de Engenharia Geográfica.

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 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, onde desenvolve funções, de acompanhamento e fiscalização da execução de cartografia numérica vectorial e ortofotomapas; Aquisição e tratamento de informação geográfica; Utilização de cartografia digital e de bases de dados na obtenção de mapas temáticas de apoio à decisão no âmbito do sistema de informação geográfica municipal; Utilização de GPS no levantamento e georeferenciação de limites cadastrais, da rede de caminhos florestais, das áreas aridas, etc.; Elaboração de especificações e cadernos de encargos para a execução e verificação de trabalhos na área da topografia e cadastro adjudicados a entidades externas ao Município; Manutenção e aperfeiçoamento das áreas de apoio necessárias aos trabalhos de levantamentos topográficos, nomeadamente os vértices da Rede Geodésica Nacional; Obtenção, arquivo e conservação dos elementos de reprodução de cartas e de outros elementos topo — cartográficos; Organização e disponibilização em suportes digital e papel dos elementos constantes do Arquivo Cartográfico. Emissão de pareceres no âmbito da sua área disciplinar; Apoiar outros sectores do Município em áreas da sua competência; Executar as tarefas ligadas ao seu campo disciplinar que lhe forem solicitadas pela Câmara Municipal.

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;
- 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.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas.

- 1 — Avaliação curricular (AC)
- 2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- 3 — Entrevista Profissional de selecção (EPS)

7.1.1 — B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- 3 — Prova de conhecimentos (PC)
- 4 — Avaliação Psicológica (AP)
- 5 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS)

Os candidatos referidos em 7.1 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.

7.1.1.1 — Avaliação Curricular (AC)
Factores de Avaliação

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

CrITÉRIOS de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

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

7.1.2 — 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 = A habilitação académica onde se pondera a titularidade de grau 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.

É obrigatória a inscrição válida na Ordem dos Engenheiros, colégio de Engenharia Geográfica.

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 > 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 com a execução de actividades de acompanhamento e fiscalização da execução de cartografia numérica, vectorial e ortofotomapas;

No desenvolvimento de funções na área da implementação, desenvolvimento e gestão do sistema de informação geográfico municipal;

Na utilização de cartografia digital e de bases de dados na obtenção de mapas temáticos de apoio à decisão no âmbito de sistemas de informação geográfica municipais;

Na elaboração de especificações e cadernos de encargos para a execução e verificação de trabalhos na área da topografia e cadastro;

Na aquisição e tratamento de informação geográfica como editor de MIG — Metadados de Informação Geográfica — Normas Europeias:

- 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 = A avaliação do 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:

7.1.3 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efectuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.1.4 — A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) 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.

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

8 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 35%, 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 Gerais (PCG):

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;

Prova de Conhecimentos Específicos (PCE):

Decreto-Lei n.º 202/2007. *Diário da República*, 101, série I, de 2007-05-25 — Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de Julho, que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional

Decreto-Lei n.º 193/95. *Diário da República*, 173/95, série I-A, de 1995-07-28 — Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional.

Decreto-Lei n.º 180/2009. *Diário da República*, 152, série I, de 2009-08-07 — Aprova o regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Março,

que estabelece uma Infra-Estrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE), e revoga o Decreto-Lei n.º 53/90, de 13 de Fevereiro.

Decreto Regulamentar n.º 10/2009. *Diário da República*, 104, série I, de 2009-05-29 — Fixa a cartografia a utilizar nos instrumentos de gestão territorial, bem como na representação de quaisquer condicionantes.

Portaria n.º 936-A/99. *Diário da República*, 247/99, série I-B, 2.º suplemento de 1999-10-22 — Estabelece as regras e condições de instalação de novas farmácias, bem como as aplicáveis à transferência de farmácias. Revoga as Portarias n.ºs 806/87, de 22 de Setembro, 513/92, de 22 de Junho, e 325/97, de 13 de Maio.

Directiva INSPIRE 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de Março de 2007, em vigor desde 15 de Maio, estabelece a criação da Infra-estrutura Europeia de Informação Geográfica. Disponível na Internet em <http://snig.igeo.pt/Inspire/>

Cartografia e Ortofotocartografia à escala 1:2 000 e 1:10 000 — Especificações Técnicas de Produção. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

Cartografia e Ortofotocartografia à escala 1:2 000 e 1:10 000 — Catálogo de Objectos. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

Cartografia e Ortofotocartografia à escala 1:2 000 e 10 000 — Caderno de Encargos Tipo para Produção. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

Cartografia e Ortofotocartografia à escala 10 000 — Caderno de Encargos tipo para actualização de Cartografia e ou Ortofotocartografia à escala 1:10 000. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

Qualidade Posicional de Cartografia em escalas Grandes — Exactidão e Precisão posicional para as escalas 1:1 000, 1:2 000, 1:5 000 e 1:10 000. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

Especificações Técnicas para fiscalização da Produção de Cartografia e Ortofotocartografia para as escalas 1:2 000 e 10 000. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

$$CF = PCG (25\%) + PCE (75\%)$$

9 — Avaliação psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 35%, 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 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.

10 — A Entrevista Profissional de Selecção, com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

11 — Classificação Final:

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

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A).	$CF = (0,35*AC) + (0,35*EAC) + (0,30*EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B).	$CF = (0,35*PC) + (0,35*AP) + (0,30*EPS)$

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 publicação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão de Informação e Planeamento Territorial Arquitecto Paulo Alexandre Monteiro Vieira; na qualidade de presidente.

Vogais efectivos: Técnico Superior Eng.º Vasco Manuel da Rocha Martins; Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dr.ª Hironidina da Conceição Passarinho Machado; na qualidade de membros efectivos;

Vogais suplentes: Directora do Departamento de Ordenamento do Território e Ambiente, Arqt.ª Isabel Maria Viana Ferreira Rodrigues; e o Técnico Superior Arqt.º Miguel Caetano Teixeira de Oliveira, na qualidade de membros suplentes.

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

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

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

15 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt.

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

17 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

18 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

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

20 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Viana do Castelo, logo após o termo do procedimento concursal.

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 de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

25 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de

Reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 19 de Outubro de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

303904349

MUNICÍPIO DE VILA DO BISPO

Aviso n.º 23129/2010

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum por tempo determinado — termo resolutivo certo, para contratação de dois Assistentes Operacionais (Cantoneiro de Limpeza), aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 105, de 31 de Maio de 2010, a qual foi homologada por meu despacho, datado de 02 de Novembro de 2010.

Lista Unitária de Ordenação Final

1 — Candidatos aprovados:

Ilda Maria Manuel Cardoso — 16,6 valores
Marta de Jesus da Silva dos Reis Valentim — 16,6 valores
Vilário Alberto Benedito Duarte — 15,4 valores
Maria Helena da Silva Vieira Cabrita — 15 valores
Ana Paula Oliveira Salvador — 14,6 valores
José António Rodrigues Velhinho — 14,6 valores
Bárbara Francisca Silva da Cruz — 14,6 valores
Maria do Céu Piedade Vicente — 13,9 valores
Joaquim António Machado dos Reis — 13,9 valores
Francisca Vilhena Augusto — 13,2 valores
Filipe Alexandre Mateus da Silva — 11,8 valores

2 — Candidatos excluídos por terem obtido classificação inferior a 9,5 valores na Entrevista de Avaliação de Competências:

Américo Costa da Palma
Joaquim dos Santos Pereira

3 — Candidato excluído por falta de comparência à Entrevista de Avaliação de Competências:

José Faustino de Freitas Marreiros

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